

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ ІМЕНІ Г.С. КОСТЮКА

Кваліфікаційна наукова праця
на правах рукопису

ХИЖНЯК АННА АНАТОЛІЇВНА

УДК 159.9:378.12

ДИСЕРТАЦІЯ

**Психологічна корекція професійних
деформацій тренера-викладача**

19.00.07 – Педагогічна та вікова психологія

053 – Психологія

Подається на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

_____/А.А. Хижняк/

Науковий керівник:
Шмаргун Віталій Миколайович,
доктор психологічних наук, професор

Київ - 2018

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ	4
ВСТУП	15
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНА ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ТРЕНЕРА-ВИКЛАДАЧА	23
1.1. Професійна деформація особистості як науковий феномен у професіях системи «людина – людина».....	23
1.2. Характеристика професійної діяльності фахівців сфери фізичного виховання і спорту	39
1.3. Фактори, які зумовлюють виникнення та розвиток професійних деформацій особистості фахівців сфери фізичної культури і спорту	42
1.4. Вплив особливостей спортивно-педагогічної діяльності на виникнення професійних деформацій	51
1.5. Особистісні детермінанти виникнення професійних деформацій спеціаліста у сфері фізичної культури і спорту	52
1.6. Профілактика та корекція професійних деформацій тренера-викладача	56
Висновки до розділу 1	60
Зміст розділу 1 відображено в таких публікаціях автора:	61
РОЗДІЛ 2 ЕМІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ДЕФОРМАЦІЙ ТРЕНЕРА-ВИКЛАДАЧА	63
2.1. Обґрунтування системи взаємодоповнювальних методів дослідження професійних деформацій тренера-викладача	63
2.2. Характеристика індивідуально-психологічних особливостей професійної діяльності тренера-викладача	77
2.3. Характеристика комунікативних особливостей тренера-викладача як фактора розвитку професійних деформацій.....	103
2.4. Особливості міжособистісної поведінки тренера-викладача	107
2.5. Особливості функціонування моделі комунікативної взаємодії тренерів-викладачів	115
2.6. Прояв комунікативних особливостей поведінки тренера-викладачів на різних етапах професійної кар'єри.....	135
2.7. Прояв професійних деформацій у різних досліджуваних групах тренерів-викладачів	139
Висновки до розділу 2	142
РОЗДІЛ 3 ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОРЕКЦІЇ ПРОФЕСІЙНИХ ДЕФОРМАЦІЙ ТРЕНЕРА-ВИКЛАДАЧА	145

3.1. Вмотивування розробки корекційних заходів щодо оптимізації перебігу професійного самозбереження.....	145
3.2. Зміст програми психологічної корекції професійних деформацій тренера-викладача.....	155
3.3. Аналіз результатів впровадження програми психологічної корекції професійних деформацій тренера-викладача.....	175
3.4. Методичні рекомендації щодо професійного самозбереження для тренерів-викладачів.....	180
Висновки до розділу 3	186
ВИСНОВКИ	188
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	191
ДОДАТКИ	211

АНОТАЦІЯ

Хижняк А.А. Психологічна корекція професійних деформацій тренера-викладача. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук (доктора філософії) за спеціальністю 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» (053 – Психологія). – Київський університет імені Бориса Грінченка, Київ, 2018.

Дисертаційне дослідження є складовою теми лабораторії психології навчання Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України на 2009–2013 рр. «Психологічні фактори самодетермінації особистості у світовому просторі» (державний реєстраційний номер 0109U00058), а також теми № 2.4.6 «Психологічні проблеми підготовки та розвитку суб'єктів спортивно-педагогічної діяльності у сфері фізичного виховання і спорту» (державний реєстраційний номер 0106U010780) згідно зі «Зведеним планом науково-дослідної роботи у сфері фізичної культури і спорту» Міністерства сім'ї, молоді та спорту України на 2006–2010 рр. Тему дисертаційного дослідження затверджено на засіданні вченої ради Інституту психології імені Г.С. Костюка Національної академії педагогічних наук України (протокол №11 від 23.12.2010 року) та узгоджено в бюро Міжвідомчої ради з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол № 2 від 22.02.2011 року).

У дисертації представлено теоретичне опрацювання й нове вирішення наукової проблеми, яке полягає в розкритті психологічних особливостей та стратегій подолання феномена професійних деформацій особистості тренера-викладача у спортивно-педагогічній сфері діяльності.

Поняття «професійна деформація особистості» в психологічному контексті інтерпретовано як зміну індивідуально-психологічних характеристик особистості (стереотипів сприйняття, ціннісних орієнтацій,

способів спілкування і поведінки, особливостей реагування та захисних механізмів), що відбувається під впливом специфічних факторів професійної діяльності. Професійна деформація негативно позначається як на продуктивності праці, так і на взаєминах особистості в професійній та особистісній сферах.

Визначено, що феномен професійної деформації переважно наявний в найбільш поширених професіях в системі «людина – людина». Зазначено, що у сфері фізичного виховання і спорту феномен професійної деформації особистості практично не досліджений. Поняття «професійна деформація» розглядається як зміна індивідуально-психологічних характеристик особистості (стереотипів сприйняття, ціннісних орієнтацій, способів спілкування і поведінки, особливостей реагування та захисних механізмів), що відбувається під впливом специфічних факторів професійної діяльності. Розглянуто спортивно-педагогічну діяльність як чинник виникнення професійних деформацій особистості спеціаліста у сфері фізичного виховання і спорту. На підставі даних наукового аналізу аргументовано, що прояви професійної деформації особистості тренерів-викладачів мають масовий характер та негативну тенденцію свого прояву. Уточнено дані щодо змісту та напрямів досліджень професійної деформації особистості тренерів-викладачів.

Розглянуто особливості прояву індивідуально-психологічних характеристик (рівень адаптації, самооцінка, самоєфективність, ригідність, агресивність, синдром емоційного вигорання) як детермінант розвитку професійних деформацій. Виявлено відсутність достовірних відмінностей між показниками індивідуально-психологічних характеристик особистості у тренерів та викладачів фізичного виховання закладів вищої освіти. Доведено, що в них не спостерігаються стандартні професійні деформації, адже всі розглянуті індивідуально-психологічні характеристики перебувають на середньому рівні свого прояву. Зауважено, що показники фази «резистенції»

синдрому емоційного вигорання актуалізують комунікативний компонент діяльності тренера-викладача.

Вивчено психологічні особливості поведінки тренерів-викладачів. Сформовано комунікативну модель «ідеальний тренер-викладач» за допомогою принципу віддзеркалення суб'єктності. Зазначено, що відхилення реальних показників поведінки від моделі є проявом комунікативних деформацій. «відсутність лідерства та домінування», яка проявляється у відхиленнях реальних показників тренерів-викладачів від моделі ідеального тренера-викладача в I і II октантах, (за методикою визначення міжособистісної поведінки Т. Лірі) що характеризують лідерство, незалежність і домінування; «висока агресивність», яка проявляється у відхиленнях реальних показників від моделі ідеального тренера-викладача в III і IV октантах, що характеризують такі риси особистості, як прямолінійність, агресивність і недовірливість; «висока підкорюваність і залежність», яка проявляється у відхиленнях реальних показників тренерів-викладачів від моделі ідеального тренера-викладача в V та VI октантах; вони характеризують якості покірності, сором'язливості і слухняності; «відсутність співпраці та емоційної підтримки» має відмінності в VII і VIII октантах і характеризує такі комунікативні якості, як співробітництво, відповідальність і великодушність.

Встановлено вікові особливості прояву комунікативних професійних деформацій тренерів-викладачів на різних етапах професійної діяльності: на попередньому етапі та етапі становлення комунікативні професійні деформації відсутні, на етапі просування з'являється професійна деформація «відсутність лідерства та домінування», на етапі збереження виявлено деформації «висока агресивність», «висока підкорюваність і залежність», «відсутність співпраці та емоційної підтримки».

На підставі проведеного аналізу наявних у науковій літературі психолого-педагогічних тренінгів та стратегій професійного самозбереження працівників різних сфер діяльності сконстатовано, що саме для спортивно-педагогічної діяльності названих стратегій не запропоновано. А специфіка

спортивно-педагогічної діяльності потребує саме адаптованих до даних умов підходів та заходів, спрямованих на збереження і корекцію професійного самозбереження спеціалістів спортивно-педагогічної сфери.

Розроблено та апробовано програму психологічної корекції професійних деформацій тренерів-викладачів. Поглиблено та розширено діагностичний інструментарій вивчення професійних деформацій особистості тренерів-викладачів. Виділено чотири групи тренерів-викладачів, кожна з яких характеризується наявністю в неї певної комунікативної професійної деформації. Проведено для кожної групи відповідні тренінгові заняття, спрямовані на корегування конкретної деформації. Повторне дослідження комунікативної сфери в професійній діяльності тренерів-викладачів експериментальної групи засвідчило зниження рівня прояву комунікативних професійних деформацій, що підтверджує ефективність розробленої програми психологічної корекції професійних деформацій тренерів-викладачів.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів розглянутої проблеми. Перспективним є подальше вивчення комунікативних професійних деформацій у спортсменів різних видів спорту, кваліфікації, віку і статі, що надає можливість покращити ефективність їх підготовки, виведе на якісно новий рівень зворотний зв'язок у комунікативній системі «тренер – спортсмен», а також дозволить розширити знання про специфіку професійної діяльності спортсменів-професіоналів та деструктивних особливостей у ній.

Ключові слова: професійна деформація, професійна діяльність, комунікація, поведінка, комунікативна модель, образ ідеального тренера-викладача, професійне самозбереження.

ABSTRACT

Khizhnyak AA Psychological correction of professional deformations of the trainer-teacher. - The manuscripts.

The dissertation for the degree of Candidate of Science in Psychology (PhD), specialty 19.00.07 «Pedagogical and Age Psychology» (053 – Psychology) Borys Grinchenko Kyiv University, Kyiv, 2018.

The dissertation presents a theoretical processing and a new solution to the scientific problem, which is to reveal the psychological peculiarities and strategies for overcoming the phenomenon of professional deformations of coaching teacher's personality in the sports and pedagogical sphere of activity.

The concept of "professional deformation of personality" in the psychological context is interpreted as a change in the individual psychological characteristics of a personality (perception stereotypes, value orientations, ways of communication and behavior, reaction characteristics and protective mechanisms), which occurs under the influence of specific factors of professional activity. Professional deformation affects negatively both the labor productivity and the relationships of the individual in the professional and personal spheres.

It has been determined that the phenomenon of professional deformation is predominantly present in the most common occupations in the "person-person" system. It has been noted that in the sphere of physical education and sports, the phenomenon of professional deformation of the individual has not been practically investigated. The term "professional deformation" is considered as a change in the individual and psychological characteristics of a personality (perception stereotypes, value orientations, ways of communication and behavior, reaction characteristics and protective mechanisms), which occurs under the influence of specific factors of professional activity. The sport-pedagogical activity as a factor of professional deformation of personality of an expert in the sphere of physical education and sports has been considered. Based on the data of scientific analysis, it has been argued that the manifestations of professional deformation of the coaching teacher's personality

have a mass character and a negative tendency of their manifestation. The data on the content and directions of the research of professional deformation of coaching teacher's personality have been specified.

The features of manifestation of individual psychological characteristics (level of adaptation, self-esteem, self-efficacy, rigidity, aggressiveness, emotional burnout syndrome) as a determinant of the development of professional deformations have been considered. The absence of reliable differences between the indicators of individual and psychological characteristics of the personality of the coaches and teachers of physical education of higher education institutions has been revealed. It has been proved that the standard professional deformations are not observed in them, since all individual-psychological characteristics considered are at the average level of their manifestation. It has been noted that the parameters of the "resistibility" phase of the emotional burnout syndrome actualize the communicative component of coaching teacher's activity.

The psychological features of the behavior of coaching teachers have been studied. The communicative model "ideal coaching teacher" was formed with the help of the principle of subjectivity reflection. It has been noted that deviation of real indicators of behavior from the model of this image is a manifestation of communicative deformations: "lack of leadership and dominance", which manifests itself in the deviations of the real indicators of the coaching teachers from the image of the ideal coaching teacher in I and II octants, (according to the T. Leary's methodology for determining the interpersonal behavior) characterizing leadership, independence and dominance; "high aggressiveness", which manifests itself in the deviations of real indicators from the image of the ideal coaching teacher in III and IV octants, which characterize such personality traits as straightforwardness, aggressiveness and distrust; "high submissiveness and dependence", which manifests itself in the deviations of the actual indicators of coaching teachers from the image of the ideal coaching teacher in V and VI octants; they characterize the qualities of submission, shyness and obedience; "lack of cooperation and emotional

support" has differences in VII and VIII octants and characterizes such communicative qualities as cooperation, responsibility and generosity.

The age-old features of the manifestation of communicative professional deformations of coaching teachers at different stages of professional activity have been established: there are no communicative professional deformations at the preliminary stage and the stage of formation, at the stage of promotion there is a professional deformation "lack of leadership and dominance", at the stage of preservation the deformations of "high aggressiveness", "high submissiveness and dependence", "lack of cooperation and emotional support" are revealed.

On the basis of the analysis of available in the scientific literature of psychological and pedagogical trainings and strategies of professional self-protection of employees of various spheres of activity, it has been established that it is the sports and pedagogical activities that the aforementioned strategies have not been proposed for. And the specifics of sports and pedagogical activities require the approaches and measures, adapted to these conditions, aimed at preservation and correction of professional self-protection of experts in the sports and pedagogical sphere.

The program of psychological correction of professional deformations of coaching teachers has been developed and tested. The diagnostic toolkit for studying the professional deformations of the personality of coaching teachers has been deepened and expanded. Four groups of coaching teachers have been singled out, each of them being characterized by the presence of a certain communicative professional deformation. The appropriate training sessions aimed at correcting specific deformations have been conducted for each group. The repeated research of the communicative sphere in the professional activity of coaching teachers of the experimental group showed a decrease in the level of manifestation of communicative professional deformations, which confirms the effectiveness of the developed program of psychological correction of professional deformations of coaching teachers.

The conducted research does not exhaust all aspects of the problem considered. The further study of the communicative professional deformation of athletes of various sports, qualifications, age and gender are potentially productive, which gives opportunity to improve the effectiveness of their training, will bring feedback to a qualitatively new level in the communicative system "coach-athlete", and will also allow to expand knowledge about the specifics of professional activity of athletes-professionals and destructive features in it.

Key words: professional deformation, professional activity, communication, behavior, communicative model, image of the ideal coaching teacher, professional self-protection.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

А) Наукові праці, у яких опубліковано основні наукові результати дисертації:

1. Картузова (Хижняк) А. А. Профессиональная деформация личности: определение понятия // Педагогіка, психологія і медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту : зб. наук. пр. / за ред. С. С. Єрмакова. Харків, 2007. № 3. С. 48–51.
2. Картузова (Хижняк) А. А., Петровська Т. В. Адаптаційна сфера особистості як фактор ризику професійної деформації // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. Ін-ту психол. ім. Г. С. Костюка ; АПН України / за ред. С. Д. Максименка. Київ, 2008. Т. 10. Ч. 2. С. 381–388.
3. Кравченко (Хижняк) А. А. Детермінанти виникнення професійних деформацій в інтерперсональній сфері особистості викладачів фізичного виховання // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка ; АПН України / редкол. : С. Д. Максименко (голов. ред.) [та ін]. 2010. № 15. С. 33–41.
4. Хижняк А. А. Вікові особливості прояву професійних деформацій в інтерперсональній сфері тренерів-викладачів фізичного виховання // Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. Київ : 2014. Т. 12. Вип. 24. С. 114 – 119.
5. Кравченко (Хижняк) А. А. Інтерперсональний аспект професійної деформації особистості спортивного педагога // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка ; АПН України / редкол. : С. Д. Максименко (голов. ред.) [та ін]. Київ : 2010. Т. 12. Вип. 10. С. 132–138.
6. Картузова (Хижняк) А. А. Сравнительная характеристика понятий «профессиональная деформация» и «трансформация» // Методологія та

технології практичної психології в системі вищої освіти : тези доп. Київ : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2007. С. 81–83.

7. Картузова (Хижняк) А. А. Профессиональная деформация личности тренера как научный феномен // Педагогика, психология, и медико-биол. проблемы физического воспитания и спорта : материалы конференции. Донецк, 2007. № 11. С. 49–53.

8. Картузова (Хижняк) А. А. Петровська Т. В. Види професійних деформацій особистості спортивного педагога з позиції міжособистісної поведінки // Теорія і методика фізичного виховання. 2009. № 6. С. 71–78.

9. Хижняк А. А. Гендерні особливості прояву професійної деформації особистості у викладачів фізичного виховання // Інноваційні наукові дослідження у галузі педагогіки та психології : мат. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 2-3 лютого 2018 р.). Запоріжжя : Класичний приватний університет, 2018. С. 173–175.

10. Хижняк А. А. Аналіз факторів, що впливають на професійну діяльність педагога // Цілі сталого розвитку третього тисячоліття: виклик для університетів наук про життя : Мат. Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Київ, 23–25 травня 2018 року). Київ, 2018. Т. 5. С. 336–338.

Б) Оpubліковані наукові праці у яких апробовано матеріали дисертації (апробаційного характеру):

11. Хижняк А.А. Обґрунтування програми професійного самозбереження викладачів фізичного виховання вищих навчальних закладів // Science and education a new dimension : Pedagogy and Psychology. 2018 Vol. VI (63), issue: 153. 241 p. P. 227-232.

12. Хижняк А. А. Психологічний супровід педагогічної діяльності викладача фізичного виховання у професійному становленні // Актуальні наукові психологічні та педагогічні дослідження сучасності : VI Всеукраїнська наукова інтернет-конференція (26–27 жовтня 2017 р.) : тези доп. / відп. ред. Г. М. Ржевський, Т. Д. Перепелюк. Київ : НУБіП, 2017. С. 138–148.

13. Хижняк А. А. Психологічний супровід педагогічної діяльності викладача фізичного виховання у професійному становленні // Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. Київ : 2014. Вип. 24. С. 45–50.

14. Хижняк А. А. Особливості адаптаційної сфери викладача фізичного виховання в динаміці професійного становлення // Освіта та розвиток обдарованої особистості. 2017. № 10 (65), вересень. С. 31–35.

15. Картузова (Хижняк) А. А., Петровская Т. В. Интерперсональные особенности профессиональной деформации личности преподавателей физического воспитания // Материалы науч. конф. «Рудиковские чтения». Москва, 2009. С. 104–106.

16. Картузова (Хижняк) А. А. Емоційне вигорання студентів на різних курсах навчання // XI Наук. конф. «Молода спортивна наука України» : зб. наук. пр. у галузі фіз. культури та спорту. Львів : «Українські технології», 2007. Т. 4. Вип. 11. С. 208–209.

17. Кравченко (Хижняк) А. А. Интерперсональна поведінка особистості спортивного педагога як показник наявності професійних деформацій // XIII Наук. конф. «Молода спортивна наука України» : зб. наук. пр. у галузі фіз. культури та спорту. Львів : НВФ «Українські технології», 2009. Т. 2. вип. 13. С. 64–71.

18. Хижняк А. А. Вікові особливості прояву професійних деформацій в інтерперсональній сфері тренерів-викладачів фізичного виховання // Навчання та виховання обдарованої дитини: теорія і практика : зб. наук. пр. / В. В. Камишин (голов. ред.) [та ін.]. – Київ : Інститут обдарованої дитини, 2017. Вип. 2 (19). С. 79–85.

19. Кравченко (Хижняк) А. А. Виявлення взаємозв'язків між індивідуально-психологічними характеристиками спортивних педагогів та рівнем їх професійної адаптації // Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту : зб. наук. пр. / за ред. проф. С. С. Єрмакова. Харків : ХДАДМ (ХХІІІ), 2008. № 8. С. 83–88.

ВСТУП

Актуальність теми. Тривалий період онтогенезу людини пов'язаний із професійною діяльністю та впливом на людину специфічних чинників цієї діяльності. Суспільно-корисна праця здатна сформувати в особистості суспільно-важливі риси, сприяти її гармонізації та підвищити рівень соціальної адаптованості. Але існує можливість і негативного впливу професійної діяльності на особистість суб'єкта.

Багаторічне виконання тієї самої професійної діяльності призводить до появи професійного стомлення, психологічних перешкод, недостатньої кількості та якості способів виконання діяльності, втрати професійних умінь та навичок, зниження працездатності, а також збільшує ймовірність виникнення внутрішньоособистісних та міжособистісних конфліктів. Це явище називають професійною деформацією особистості.

Професійну деформацію в психологічному контексті зміну індивідуально-психологічних характеристик особистості (стереотипів сприйняття, ціннісних орієнтацій, способів спілкування і поведінки, особливостей реагування та захисних механізмів), що відбувається під впливом специфічних факторів професійної діяльності. Професійна деформація негативно позначається як на продуктивності праці, так і на взаєминах особистості в професійній сфері та особистому житті. Професійна деформація особистості здебільшого проявляється в професіях типу «людина-людина», до якого зараховують професійну діяльність тренера-викладача. Спортивно-педагогічне середовище, впливаючи на особистість тренера-викладача, може стати джерелом небезпечних особистісних дисгармоній (С. М. Бойко, Г.А. Ставицький, Н.Ю. Волянчук, В.В. Клименко, С.І. Лазуренко, Г.В. Ложкін, Є.І. Рогов, О.О. Солтик, A. Carron, H. Hausenllas, M. Eys).

У сучасних дослідженнях розглядають окремі аспекти проблеми педагогічної діяльності: питання педагогічної майстерності тренерів-викладачів

(Т.З. Бобрик, А.І. Бузник, Я.О. Гошовський, В.І. Зайцев, О.С. Куц, Т.В. Петровська); особливості адаптації, підготовки, перепідготовки кадрів спортивно-педагогічної сфери (О.О. Солтик, О.М. Кокун, С.К. Шмуригіна); підвищення кваліфікації або ж перекваліфікації працівників сфери фізичного виховання і спорту (С.М. Вайцеховський, А.Б. Колосов).

Науковці, досліджуючи спортивно-педагогічну діяльність, у своїх працях акцентують увагу переважно на комунікативній складовій. П. К. Анохін, Г.С. Костюк, А.В. Петровський, А.М. Якімов, М.В. Яцюк, D. Burton, T. Raedeke наголошують на тому, що якість спілкування між тренером та спортсменом впливає на спортивно-педагогічний результат їх взаємодії. Натомість проблеми в комунікативній сфері та особливості поведінки тренера як домінувальної ланки можуть призвести до дисгармонії у всій комунікативній системі «тренер-спортсмен», зокрема до внутрішньосистемної деформації.

Феномен професійної деформації тренера-викладача фізичного виховання в спортивно-педагогічній та психологічній літературі не був предметом докладного аналізу. Виявлення деформаційних процесів під впливом спортивно-педагогічної діяльності є надзвичайно актуальним для теорії та практики спорту, підготовки і перепідготовки кадрів цієї сфери (С.П. Безносков, Г.І. Іванюк, С.М. Вайцеховський, Т.А. Жагаліна, Е.В. Іванова, А.В. Карпов, Ю.А. Коломійцев, С.А. Корнєєвський, І.А. Лисенко, Н.Б. Москвіна, В.О. Огнев'юк, В.Н. Платонов, Н.Б. Стамбулова, В.М. Шмаргун, M. Anderson, S. Francis, P. Maley).

Аналіз теоретико-методологічних джерел з досліджуваної проблеми виявив відсутність єдиної концепції подолання професійних деформацій особистості, недостатню розробленість наукових підходів щодо стимулювання процесів професійного самозбереження особистості тренерів-викладачів. Проблема психологічної корекції професійних деформацій тренерів-викладачів залишилась поза увагою психологічних досліджень.

Соціальна значущість і недостатня розробленість теоретичних та прикладних аспектів проблеми професійних деформацій тренерів-викладачів зумовили вибір теми дисертаційної роботи «Психологічна корекція професійних деформацій тренера-викладача».

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження є складовою теми лабораторії психології навчання Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України на 2009–2013 рр. «Психологічні фактори самодетермінації особистості у світовому просторі» (державний реєстраційний номер 0109U00058), а також теми № 2.4.6 «Психологічні проблеми підготовки та розвитку суб'єктів спортивно-педагогічної діяльності у сфері фізичного виховання і спорту» (державний реєстраційний номер 0106U010780) згідно зі «Зведеним планом науково-дослідної роботи у сфері фізичної культури і спорту» Міністерства сім'ї, молоді та спорту України на 2006–2010 рр. Тему дисертаційного дослідження затверджено на засіданні вченої ради Інституту психології імені Г.С. Костюка Національної академії педагогічних наук України (протокол №11 від 23.12.2010 року) та узгоджено в бюро Міжвідомчої ради з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол № 2 від 22.02.2011 року)

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати психологічні особливості професійних деформацій тренера-викладача та визначити стратегії їх корекції.

Завдання дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми професійних деформацій тренера-викладача.
2. Визначити індивідуально-психологічні якості тренерів-викладачів як детермінантів розвитку професійних деформацій.
3. Вивчити психологічні особливості поведінки тренерів-викладачів та виявити професійні деформації, притаманні їм у комунікативній сфері.

4. Розробити та апробувати програму психологічної корекції професійних деформацій тренерів-викладачів.

Об'єкт дослідження – професійна діяльність тренера-викладача.

Предмет дослідження – психологічна корекція професійних деформацій тренера-викладача.

Теоретико-методологічну основу дослідження склали концептуальні положення особистісно-орієнтованого підходу до проблеми становлення та розвитку особистості (М.Й. Боришевський, С.Д. Максименко, В.Г. Панок, Г.К. Радчук, К. Роджерс, М. В. Савчин, та ін.); дослідження професійного розвитку та готовності до професійної діяльності (О.І. Бондарчук, Н.В. Володарська, Ж.П. Вірна, В.О. Моляко, В.В. Рибалка, В.А. Семиченко, О.П. Сергеєнкова, Н.А. Побірченко, М.І. Томчук, Н.В. Чепелева, В.І. Юрченко та ін.); засади особистісно-орієнтованого підходу про особистість як безумовну цінність (І.Д. Бех, І.С. Булах, К. Роджерс та ін.); положення про психічне здоров'я як інтегровану характеристику особистості, що пов'язана з її внутрішнім світом (Б.С. Братусь, О.Р. Калітієвська, С.Д. Максименко, А. Маслоу); принцип єдності свідомості, самосвідомості та діяльності (Л.С. Виготський, О.М. Леонтьєв, С.Л. Рубінштейн); теорія професіоналізації особистості (Н.С. Глуханюк, Е.В. Д'яченко); теорія особистісних конструктів (Дж. А. Келлі); положення про роль предметної діяльності в формуванні особистості (О.М. Леонтьєв); теорія самоактуалізації (А. Маслоу); теорія стосунків (В. Н. М'ясищев); психологічні положення про сутність особистості та її розвиток (К.О. Абульханова-Славська, Б.Г. Ананьєв, Г.О. Балл, Л.С. Виготський, Г.С. Костюк, О.М. Леонтьєв, С.Л. Рубінштейн); теорія класифікації професій (Є.А. Клімов); принцип відзеркаленої суб'єктності (А.В. Петровський); положення про мотивацію та її суб'єктивність у контексті розвитку особистості й індивідуальності (О.П. Сергеєнкова).

Для досягнення мети та реалізації завдань використано комплекс **методів**: *теоретичні* – аналіз, синтез, узагальнення, систематизація, порівняння для розкриття сутності та визначення базових понять

досліджуваної проблеми, структурування, моделювання для розробки моделі «ідеальний тренер-викладач»; *емпіричні* – вивчення документальних джерел; бесіди, узагальнення практичного досвіду з подолання професійних деформацій; спостереження за професійною діяльністю тренерів-викладачів; комплекс діагностичних завдань для вивчення особливостей впливу професійної діяльності на особистісні якості тренерів-викладачів; *кількісної обробки даних* – визначення середніх значень, відсотків, *t*-критерій Ст'юдента для перевірки достовірної різниці між показниками індивідуально-психологічних якостей особистості тренерів-викладачів. Обробку даних виконано за допомогою комп'ютерного пакету статистичних програм SPSS – версія 17.0.

Експериментальна база дослідження. Дисертаційну роботу виконано впродовж 2006–2017 років. Емпіричне дослідження здійснено на базі Національного університету фізичного виховання та спорту України впродовж 2009–2017 років. Контингент досліджуваних складав: викладачі фізичного виховання закладів вищої освіти I–II рівня акредитації – 50 осіб; викладачі фізичного виховання закладів вищої освіти III–IV рівня акредитації – 50 осіб; тренери з виду спорту – 20 осіб; студенти Національного університету фізичного виховання і спорту України – 60 осіб. Усього в дослідженні взяли участь 120 тренерів-викладачів та 60 студентів.

Наукова новизна і теоретичне значення дослідження полягає в тому, що: *вперше* розглянуто проблему професійних деформацій у спортивно-педагогічній сфері діяльності; поняття «професійної деформації» визначено як зміну індивідуально-психологічних характеристик особистості (стереотипів сприйняття, ціннісних орієнтацій, способів спілкування і поведінки, особливостей реагування та захисних механізмів), що відбувається під впливом специфічних факторів професійної діяльності; розроблено та обґрунтовано модель «ідеальний тренер-викладач», яка відображає комунікативну сферу їхньої професійної діяльності; виявлено чотири види професійних деформацій у комунікативній сфері особистості тренерів-

викладачів («відсутність лідерства та домінування», «висока агресивність», «висока підкорюваність і залежність», «відсутність співпраці та емоційної підтримки»); встановлено вікові особливості прояву комунікативних професійних деформацій тренерів-викладачів; *уточнено* дані щодо змісту та напрямів досліджень професійних деформацій особистості тренерів-викладачів; *поглиблено та розширено* діагностичний інструментарій вивчення професійних деформацій особистості тренерів-викладачів; уявлення про сфери прояву професійних деформацій особистості тренерів-викладачів (сфера індивідуально-психологічних якостей особистості, комунікативна сфера); *подальшого розвитку набули* наукові положення щодо особливостей формування та проявів професійних деформацій особистості тренерів-викладачів, а також щодо необхідності сприяння профілактичній роботі, спрямованій на запобігання розвитку професійних деформацій особистості.

Практичне значення полягає в розробці й апробації діагностичного і методичного інструментарію вивчення психологічних аспектів професійних деформацій у комунікативній сфері тренерів-викладачів; розробці та впровадженні програми психологічної корекції професійних деформацій тренерів-викладачів для оптимізації процесів професійного самозбереження; у використанні результатів дослідження в професійній діяльності викладачів закладів вищої освіти. Запропоновані програми психологічної корекції професійних деформацій тренерів-викладачів оптимізують процеси професійного самозбереження та дають змогу корегувати процес виникнення й загострення професійних деформацій тренерів-викладачів; також можуть бути корисними як для розробки програм підвищення кваліфікації тренерів-викладачів, так і для самостійного вдосконалення їхньої професійної діяльності. Матеріали дисертації можуть бути корисними для методичного супроводу управління навчальним процесом підготовки студентів до майбутньої спортивно-педагогічної діяльності, для розробки спецкурсів, спецпрактикумів для студентів тощо.

Основні результати дослідження **впроваджено** в освітній процес Національного університету біоресурсів та природокористування України, (довідка від 14.06.2018 р.); Національного університету фізичного виховання та спорту України (довідка від 18.10.2018 р.); в навчально-тренувальний процес Комплексної дитячо-юнацької спортивної школи №15 (довідка від 19.10.2018 р.); у процес підвищення кваліфікації викладачів фізичного виховання закладів вищої освіти III–IV рівнів акредитації Національного університету фізичного виховання та спорту України (довідка від 20.10.2009 р.); викладачів фізичного виховання закладів вищої освіти I–II рівнів акредитації Національного університету фізичного виховання та спорту України (довідка від 20.10.2009 р.); тренерів з виду спорту Національного університету фізичного виховання та спорту України (довідка від 22.08.2008 р.).

Особистий внесок здобувача у працях, написаних у співавторстві, полягає у дослідженні впливу професійної діяльності на особистість тренера-викладача та визначенні сфер прояву професійних деформацій особистості тренерів-викладачів.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та практичні результати дослідження викладено в доповідях на *міжнародних* науково-практичних конференціях: «Молода спортивна наука України» (м. Львів, 2007); «Основні напрями розвитку фізичної культури, спорту та фізичної реабілітації» (м. Дніпропетровськ, 2007); «Спорт, духовність й гуманізм у сучасному світі» (м. Донецьк, 2007); «Молода спортивна наука України» (м. Львів, 2008); «Соціалізація особистості в умовах системних змін: теоретичні та прикладні проблеми» (м. Київ, 2008); «Молода спортивна наука України» (м. Львів, 2009); II Міжнародній науковій конференції молодих учених (м. Київ, 2009); «Актуальні наукові психологічні та педагогічні дослідження сучасності» (м. Київ, 2017); «Цілі сталого розвитку третього тисячоліття: виклик для університетів наук про життя» (м. Київ, 2018); Pedagogy and Psychology in the age of globalization – 2017 (Угорщина, Будапешт

2017); *всеукраїнських науково-практичних конференціях: «Актуальні наукові психологічні та педагогічні дослідження сучасності»* (м. Київ, 2017); «Інноваційні наукові дослідження у галузі педагогіки та психології» (м. Запоріжжя, 2018).

Публікації. Основні результати дослідження висвітлено в 19 наукових публікаціях (15 одноосібних і 4 у співавторстві), із яких 9 – у наукових фахових виданнях України в галузі психології, 1 – у періодичному науковому фаховому виданні іноземної держави, включеному до наукометричних баз.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, що налічує 204 найменування (з них 20 – іноземною мовою) та 35 додатки на 35 сторінках. Загальний обсяг дисертації становить 260 сторінок. Основний зміст викладено на 155 сторінках. Робота містить 31 таблицю, 14 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФЕНОМЕНА ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ТРЕНЕРА-ВИКЛАДАЧА

У цьому розділі визначено основні підходи до проблеми дослідження професійних деформацій та розглянуто феномен професійної деформації особистості, її ознаки, аспекти і різновиди. Проведено аналіз синонімічних понять професійної деформації. За допомогою контент-аналітичного підходу порівняно професійні сфери діяльності викладачів фізичного виховання закладів вищої освіти та тренерів зі спорту. Також, розглянуто фактори, які лежать в основі виникнення професійних деформацій особистості тренерів-викладачів і описано різновиди корекційних заходів боротьби з професійною деформацією особистості.

1.1. Професійна деформація особистості як науковий феномен у професіях системи «людина – людина»

Проблема впливу професії на особистість неодноразово була предметом багатьох наукових досліджень, але вона й сьогодні залишається актуальною та недостатньо розробленою. Про це писали ще стародавні філософи, проте найгостріше ця проблема обговорювалась наприкінці XIX – на початку XX ст., коли переважно вже «відділились» від філософії всі основні галузі науки зі своїми предметами досліджень, понятійним і термінологічним апаратом, засобами пізнання навколишнього світу. З цього часу кожна з наук намагається виробити власну «наукову методологію», перебираючи на себе функцію обслуговування окремої галузі діяльності [19].

Фахівці [23; 102; 105; 130; 147] відзначали шкідливість світобачення, обмеженого рамками лише науково-професійного підходу. Згодом багато психологів [3; 32; 91; 146; 147] часто повертались до цієї проблеми.

Уже С. Л. Рубінштейн [157] наголосив на надзвичайно важливому і актуальному факторі, такому як подолання абстрактного функціоналізму й

перехід до вивчення психіки в конкретній діяльності, у якій вона не тільки проявляється, а й формується. Пізніше В. А. Петровський підкреслював важливість конкретики вивчення взаємозв'язку між особистістю та суб'єктом діяльності, стверджуючи, що психологія безособистісних процесів повинна бути замінена на психологію діяльності особистості, особистості в діяльності [134].

Дослідники до цього часу дискутують стосовно цієї проблеми Є.А. Клімов [76] стверджує, що в психологічній науці проблема професій недостатньо вивчена.

Узагальнюючи результати багатьох досліджень особистості та її діяльності, А. Р. Фонарьов [179] дійшов висновку, що проблема професійної деформації майже не вивчена, хоча являє собою великий інтерес у теоретичному і прикладному плані. Одне з найважливіших завдань полягає в гармонійному розвитку особистості, а не однобічному розвитку професійних рис. Однак для того, щоб якісно виконати це завдання, потрібні компетентні рекомендації психологів, а їх можна отримати, тільки всебічно вивчивши феномен «професійної деформації».

Перехід від поняття «особистісна деформація» до поняття «професійна деформація особистості» є лише уточненням генезису деформувальних явищ. При цьому незмінним повинен залишатися погляд на сутність ознак деформації [173].

Існує трактування професійної деформації особистості як міри експансії робочих навичок у сферу спілкування за межі професійного середовища, а також залишкового заповнення ним самої професійної діяльності [44]. Це трактування не так розкриває сутність явища професійної деформації особистості, як указує на два можливих аспекти деформаційного процесу: один із них пов'язаний із закріпленням змін трафаретності в підходах, спрощеності в поглядах на робочі проблеми, а другий – полягає в перенесенні професійних звичок, корисних для роботи, на дружнє та сімейне спілкування.

Наш підхід до окреслення меж явища професійної деформації особистості складається з такого: зародки явищ професійної деформації особистості необхідно шукати там, де під впливом комунікативно-рольових факторів професійної діяльності відбувається дисгармонізація соціальних пластів мотиваційної сфери та потреб особистості, яка переходить потім у стійкі характерологічні особливості, що порушують нормальний взаємозв'язок особистості із соціумом. Бракує лише ключових ознак цього явища, які можна було б використовувати як необхідні діагностичні критерії [63 – 67].

Для класифікації можливих різновидів викривлень системи моральних оцінок Н.Б. Москвіною була створена конкретна типологія деформаційних відхилень [123]. До таких деформаційних одиниць були віднесені:

- конформізм – повне погодження із світобаченням та оцінками своєї ситуаційної групи;
- суб'єктивізм – відсутність здатності здійснювати об'єктивну моральну оцінку;
- мізантропія – підвищення чутливості до слабкостей, недоліків, вад людей при ігноруванні або нерозумінні їхніх переваг, позитивних рис;
- ідеалізація – підвищена чутливість до позитивних аспектів поведінки людей при ігноруванні, нерозумінні або недооцінці їхніх негативних рис;
- моральний догматизм – абсолютизація протилежностей між добром і злом;
- моральний релятивізм – стійка схильність до нехтування різниці між добром та злом;
- моральний індиферентизм – прийняття взаємовиключних ролей.

Таким чином, ураховуючи виділені одиниці професійної деформації, ми можемо отримати відправну точку для виявлення того, у яких саме

структурних сферах особистості необхідно здійснювати пошук детермінант професійних деформацій особистості.

Професійна деформація відноситься до тих міждисциплінарних проблем, глибоке наукове осмислення яких тільки розпочинається. До цього часу поняття «деформація» використовувалось лише в технічних та медико-біологічних дисциплінах [143].

Одним із найперших, хто звернув увагу на «деформаційну роль професійної діяльності», був відомий соціолог П.О. Сорокін [166]. Він розпочав з того, що успішно заповнив „білі плями” у вивченні впливу професій на поведінку людей із психологічної та медичної точки зору. Детальна розробка програми та методів дослідження професійних груп, професійного відбору і професійної деформації слугувала наступним поколінням соціологів вихідною точкою у вивченні проблем професійної деформації особистості та пошуку можливих шляхів подолання і розв’язання цих проблем [14; 46].

Проблема професійної деформації при наявній важливості не має поки ані глибокої теоретичної розробленості, ані розгорнутого емпіричного вивчення. Конкретні дослідження нечисленні, а захищені докторські та кандидатські дисертації з деяких аспектів проблеми мають одиничний характер.

Слід відзначити, що В. С. Медведєв [110] розкрив психологію професійної деформації співробітників органів внутрішніх справ, тим самим зробивши суттєвий внесок у розвиток теорії професійної деформації в цілому.

Розвиваючи це положення, С.П. Безносів [21] у свою чергу займався проблематикою встановлення причин виникнення та розвитку професійної деформації співробітників міліції, а також обґрунтуванням її, корегуванням і профілактикою.

Організаційно-правові та індивідуально-психологічні умови ефективності професійної діяльності розглядав А.А. Молчанов [122]. У роботі визначався взаємозв’язок індивідуально-психологічних особливостей

працівників міліції із рівнем їхньої професійної успішності в сучасних організаційно-правових умовах діяльності органів внутрішніх справ.

Розробка інженерно-психологічної концепції професійної діяльності, придатної для виконання прикладних завдань підвищення ефективності, якості та гуманності професійної праці в умовах сучасного науково-технічного прогресу, здійснена Є.І. Роговим [156]. Автор також торкнувся питання впливу професійної діяльності на особистість і впливу особистісних факторів на ефективність трудової діяльності.

У свою чергу О.В. Петренко [133] здійснив психологічний аналіз професійної діяльності військовослужбовців, а також розробив практичні науково-обґрунтовані рекомендації щодо формування та розвитку професійно-важливих рис співробітника як умов підвищення ефективності оперативної служби. Ця робота показала взаємозв'язок індивідуальних особистісних рис із ефективністю діяльності співробітників підрозділів оперативних служб.

Є.М. Борисова [27] виявила психологічні детермінанти, що впливають на розвиток особистості менеджера, а також умови та фактори, які забезпечують ефективність цього процесу.

Також вагоме значення у професійній діяльності має вивчення механізмів адаптації до її умов. Це питання було розглянуто Н.Ю. Воляннюк та А.І. Бузник [37] із метою вдосконалення підготовки спеціалістів в інститутах фізичної культури на основі вивчення їхньої адаптації до закріплених за ними місць майбутньої роботи.

Елементи теми, яку ми вивчаємо, можна знайти в роботах Л.В. Зубченка [59], який розробив модель формування цілісного Я-моделі вчителя-професіонала, а також А.А. Солтика [165], що визначив концептуальну модель формування професійної діяльності викладача фізичного виховання вищого навчального закладу.

Розвиток особистості під дією закономірностей професійного впливу вивчався в роботах К. А. Абульханової-Славської [3] та С. Л. Сячиної [172].

У низці публікацій, які з'явилися переважно в останні роки (А.В. Антохін [8], Т.В. Бобрик [24], Н.Ю. Волянчук та А.І. Бузник [37], В.І. Зайцев [55], Г.В. Ложкін [101]), подано сучасний погляд на проблематику професійної деформації з урахуванням швидких темпів розвитку суспільства.

До останнього часу проблема професійної деформації не відносилась до пріоритетних напрямків психологічного аналізу, а тому не була предметом детального розгляду. Водночас як психологічний феномен вона входить у сферу досліджень, які розглядають особистість та здійснення нею професійної діяльності [49].

Не відзначаючись чіткою виразністю в системі психологічних знань, деформація використовується при характеристиці деяких соціальних груп, осіб із відхиленнями в поведінці [49], правопорушників [28; 29], а також дієвих міжособистісних зв'язків [130] та спілкування [107]. Щодо особистості вона використовується у зв'язку з рушійними силами розвитку [123], розвитком у цілому [69; 88; 106], свідомістю [92], підсвідомістю [99], активізацією волі [164], самооцінкою [189], психічними розладами [454 49], віковими змінами [170] – тобто досить широким спектром різноманітних особистісних характеристик. При цьому спостерігається своєрідна тенденція: деформація досить часто й широко використовується як пояснювальний механізм, проте сутність самої деформації не розкривається, а посилання на можливі трактування відсутні. Вивчення контексту, в якому вона використовується, свідчить, що під деформацією розуміють деякі розбіжності з нормою й еталоном. Крім цього, синонімами поняття «деформація» виступають: «аберація», «аномалія», «девіація», «дефект», «деградація», «порушення», «трансформація».

Для кращого сприйняття й уникнення термінологічних невідповідностей слід навести дефініції кожного з термінів у психологічному контексті. Поняття «деформація» ширше та більш обсягове, ніж будь-яке з перерахованих, і може включати кожне з них.

Теоретична стократність понять у сфері професійної деформації

зумовлена двома основними обставинами: недостатньою теоретичною розробкою проблем у психології та об'єктивною складністю самого явища.

Нами був проведений контент-аналіз, спрямований на пошук найбільш коректного формулювання й чіткого розмежування термінів, які характеризують деструктивні зміни особистості.

Найбільш часто в психологічній літературі згадується термін «*аберація*» – відхилення від раціонального мислення й поведінки; тобто людина сумнівається, робить помилки або має нав'язливі ідеї, які не є дійсними, під впливом стресових ситуацій у професійній або іншій діяльності. Згадане трактування пропонується багатьма психологічними словниками [25; 93; 95; 140; 150; 151]. Проте в контексті нашого дослідження цей термін має вузьке значення і спрямований лише на когнітивний аспект.

Термін «*аномалія*» визначається як відхилення від норми в поведінці людини щодо різних станів і процесів. Наприклад, аномалія особистості – визначення психопатій. Аномалія сприйняття може бути викликана неадекватною оцінкою власної особистості [25; 93; 140].

Щодо поняття «*девіація*», то в психологічному контексті вона найчастіше згадується як вид відхилення в поведінці з протиставленням соціальним нормам у тому або іншому суспільстві. Відповідно до теорії соціальної аномалії Р. Мертон [112] девіантна поведінка виникає передусім тоді, коли загальноприйняті суспільством цінності не можуть бути досягнуті деякою частиною цього суспільства. Цей термін відображає деструктивну поведінку. Особистості, у яких проявляються такі схильності, повністю або частково не спроможні до професійної діяльності.

Термін «*дефект*» має достатньо велику кількість трактувань, проте найбільш поширеним та обсяговим є визначення, яке пропонує автор Великого тлумачного психологічного словника Ребер Артур [154]; цей термін визначається як незворотні зміни особистості різного рівня складності, які виникли в результаті впливу на особистість зовнішніх факторів [113]. Як і термін «аномалія», він є клінічно спрямованим і відтворює патологічні зміни

в структурі та функціях особистості.

Термін «*порушення*» має таке тлумачення: на особистісному рівні – це системні порушення поведінки, характерні для тих або інших психічних захворювань і локальних уражень головного мозку. При цьому відбувається зниження рівня активності, зникнення критичності, зміни напряму й динаміки мотивації, порушення самооцінки [151]. «Порушення» є найближчим поняттям до поняття «професійна деформація», однак має набагато ширший діапазон значень: від соціально-поведінкового до фізіології головного мозку.

Термін «*трансформація*» часто плутають із терміном «деформація», хоч вони за своєю сутністю мають різні значення. В основі трансформації лежать якісні перетворення різноманітних процесів і явищ. На відміну від деформації, основу якої формують регресія та викривлення, трансформаційні зміни відбуваються в бік розвитку і якісного перетворення [95; 141; 123; 150].

У переважній більшості наукових джерел [28; 43; 52; 69; 90; 107; 146 та ін.] поняття «професійна деформація особистості» в психологічному контексті інтерпретовано як зміну індивідуально-психологічних характеристик особистості (стереотипів сприйняття, ціннісних орієнтацій, способів спілкування і поведінки, особливостей реагування та захисних механізмів), що відбувається під впливом специфічних факторів професійної діяльності. Професійна деформація негативно позначається як на продуктивності праці, так і на взаєминах особистості в професійній та особистісній сферах.

Сучасна реальність характеризується тим, що більшість дорослих людей максимум свого часу присвячують професійній діяльності. При цьому об'єктивні зміни в суспільстві повільно, але впевнено приводять до того, що ставлення до професійної діяльності, як з боку працівників, так і з боку працедавців, значною мірою змінюється. Тому в цілому закономірним є й інтерес науковців до проблем оптимізації професійної діяльності, професіоналізму, професійної майстерності.

Вивчення психологічних основ професійної діяльності від самого початку відбувалося в межах психології праці. Пізніше з'явився новий підхід

– акмеологічний, який досліджує етапи зрілості, що супроводжуються підвищенням ефективності професійної діяльності. Сучасні теорії продуктивної професійної діяльності, маючи розбіжності в поглядах на рівень сутності різних факторів підвищення професійної майстерності, ґрунтуються на загальноприйнятій методології. Методологічною основою в цьому випадку (разом із загальнонауковими принципами пізнання) є принцип єдності свідомості та діяльності, сформульований у працях С. Л. Рубінштейна [157] та розвинутий потім О. М. Леонтьєвим [99]. Принцип єдності свідомості та діяльності С. Л. Рубінштейн визначив так: «Діяльність людини зумовлює формування її свідомості, її психічних зв'язків, процесів та рис, а ці останні, здійснюючи організацію людської діяльності, є умовою її адекватного виконання» [157, с. 47].

Вимоги професії до людини надзвичайно високі: формуються специфічні професійні риси особистості та її поведінки. Загальновідомий факт: одноманітність умов режиму праці, відпочинку та побуту призводить до формування конкретного способу життя, притаманного професіоналам тієї чи іншої групи, значною мірою визначає розвиток їхніх інтересів, установок, спеціальних здібностей, манери поведінки, специфіку зовнішнього вигляду [77; 100; 115].

Коли людина починає займатися трудовою діяльністю, вона безпосередньо потрапляє в нові для неї умови. Виникає об'єктивна необхідність адаптації, у результаті якої відбувається засвоєння норм та цінностей середовища та їхнє перетворення [26].

Узагальнюючи деякі дані з цієї проблематики, можна стверджувати, що феномен професійної деформації визначається як проникнення «Я-професійного» в «Я-людське», тобто в процесі професійної деформації вплив професійних меж і установок не обмежується виключно професійною сферою. Можна констатувати, що після виходу людини з професійної ситуації не відбувається природного «вирівнювання» рис та стилю поведінки, тому навіть в особистому житті людина продовжує нести на собі «деформувальний

відбиток» своєї професії. Таким чином, термін «професійна деформація» – це вдала метафора, на основі якої можна побудувати модель, яка наочно описує механізм деформувального впливу професійної діяльності [17; 98].

Професійні деформації найбільш притаманні представникам професій такої системи, як «людина – людина». Це пов'язано з тим, що вони ґрунтуються на взаємовідносинах людей у процесі їхньої спільної або односторонньої професійної діяльності. До них належать професії вчителя, вихователя, тренера, які пов'язані з вихованням і навчанням; лікаря та медсестри (надання медичної допомоги); бібліотекаря та екскурсовода (інформаційні послуги); юриста, міліціонера й військовослужбовця (захист суспільства в цілому та права кожного громадянина окремо) [60].

Професійна деформація поширюється на різні рівні особистості співробітника. Це виражається, з одного боку, в специфічних змінах психічних процесів, станів і властивостей, а також поведінки – з іншого [105].

Специфіка професійної деформації представників професій системи «людина – людина» складається з такого.

1. Професійна деформація, як правило, починає проявлятися вже у перші дні професійної діяльності людини. Як було зазначено, починає викривлятися поведінка особистості. Варто зауважити, що у представників цього типу професії, на відміну від інших типів, професійна деформація розпочинається значно швидше, має більш глибоке коріння та яскраві, специфічні для цієї групи форми прояву.

2. Те, на що зазвичай спрямовується професійна діяльність представників цього типу професії (викорінення окремих проявів відхилень у поведінці), з часом, у процесі тривалої професійної діяльності, стає їхнім невід'ємним складником або особистістним проявом [28].

3. Професійна деформація особистості проявляється в тому випадку, коли професійно-рольова поведінка людини переноситься на її особисте життя (наприклад, прийшовши з роботи додому, вчитель починає розмовляти з рідними та близькими, як з учнями) [27].

4. Прояв професійної деформації може спостерігатися в особистості фахівця через його згрубілість (наприклад, цинічне та байдуже ставлення лікаря до хворого й пацієнтів; жорскість і агресія вчителя до учнів) [34; 100].

Слід додати, що види найбільш важливих змін у результаті деформації в професіях системи «людина – людина» мають такі ознаки.

По-перше, це гіпертрофія професійно важливих рис, подальша їхня трансформація в свої протилежності. Так, увага перетворюється на підозру, впевненість – на самовпевненість, спокій – у байдужість, вимогливість – у придириливість, якісність – у педантизм.

По-друге, актуалізація й розвиток соціально негативних рис, а саме: жорстокості, мстивості, уседозволеності, цинізму. Виникають і стають домінуючими такі психічні стани, як розчарування, нудьга, дратівливість, що не сприяють ефективному виконанню службових обов'язків.

По-третє, приглушення та подальша атрофія деяких рис, які суб'єктивно починають оцінюватись як другорядні або зовсім не потрібні. Зміни такого характеру стосуються адекватної самооцінки, професійної мотивації, емпатії [33].

По-четверте, неузгоджене, дисгармонійне, а в подальшому – викривлене співвідношення і взаємодія окремих рис та їхніх груп (таких, як гнучкість і шаблонність професійного мислення, службові та позаслужбові інтереси, матеріальні й культурно-естетичні потреби, об'єктивність і переконання у сприйнятті та розумінні інших людей). Головною закономірністю тут стає не об'єднання і стимуляція розвитку під загальним «вектором», а пригнічення та підкорення одного й абсолютизація іншого [52; 57; 161].

Таким чином, професійна деформація особистості може впливати як із перетворень соціально-психологічного характеру, так і з перетворень психологічних. За твердженням А.К. Маркова [108], професійна деформація починається з негативних змін у професійній діяльності та в поведінці, тобто на соціально-психологічному рівні. Цей тип деформації є своєрідним початком, оскільки при адаптації до професійної діяльності насамперед

викривлюється поведінка, через яку людина намагається підлаштуватися й адаптуватись до професійної діяльності. Але після того як змінилась поведінка, коли вже захисні поведінкові механізми не спрацьовують, починають деформуватися особистісні риси. Таку ідею підтримують і деякі інші автори [21; 28; 35; 105], одностайно пов'язуючи професійну деформацію з негативними змінами в соціально-психологічній структурі особистості, при цьому маючи на увазі стереотипи поведінки [51], професійні звички [84], стиль спілкування [69, 77], навички [96], які перешкоджають успішному виконанню професійної діяльності.

На думку деяких авторів [54; 57; 62], професійна деформація особистості викликає небажані зміни в психологічних характеристиках індивіда. Йдеться про психічні процеси, стани, особливості, рис в структурі особистості, включаючи її свідомі та підсвідомі компоненти. Ці зміни призводять до змін професійних можливостей особистості в негативний бік.

Звідси виходить, що професійна деформація може змінити широку сферу психологічних функцій та соціально-психологічних рис особистості [164].

Нами були розглянуті та проаналізовані особливості взаємовпливу професії та особистості; детально вивчені основи феномену професійної деформації особистості, її ознаки, аспекти та різновиди; також проведено аналіз понять, близьких до поняття деформації для уникнення термінологічних недоліків.

Нами були проаналізовані зміни в структурі особистості внаслідок виконання нею професійної діяльності, а також можливі види професійної деформації, які частіше за все трапляються в найбільш поширених професіях у системі «людина – людина».

Важливим моментом, який ми виділили в процесі вивчення теоретичних основ виникнення професійної деформації особистості, є те, що вона проявляється як у сфері поведінки особистості, так і в її структурі.

Таким чином, після проведення аналізу науково-методичної літератури у нас з'явилася можливість визначити термін «професійна деформація» як

деструктивну зміну індивідуально-психологічних характеристик особистості або її комунікативних особливостей у процесі адаптації до професійної діяльності.

У контексті теоретичного вивчення професійної деформації особистості вагомим значення набуває такий феномен, як «професійне вигорання» [34].

«Емоційне вигорання» (з англ. «burn out» – «вимотатися») визначається як феномен, що стосується в основному професіоналів соціономічних видів діяльності та такий, що має складну й різноманітну симптоматику [91].

Стрес на робочому місці – невідповідність між особистістю та вимогами, які до неї висуваються, – є ключовим компонентом синдрому емоційного вигорання (СЕВ). До основних організаційних факторів, що впливають на СЕВ, відносять високе робоче навантаження; відсутність або недостатність соціальної підтримки з боку колег та керівництва; недостатня винагорода за роботу; високий рівень невизначеності в оцінці виконаної роботи; неможливість впливати на прийняття рішень; двоякі, невизначені вимоги до роботи; постійний ризик штрафних санкцій; одноманітна, монотонна та безперспективна діяльність; необхідність зовнішньо виказувати емоції, що не відповідають реаліям; відсутність вихідних, відпусток та інтересів поза роботою [33; 34; 83; 180].

СЕВ – явище, яке важко піддається класифікації. У науковій літературі [33; 34; 83; 90; 169] цей феномен аналізується з двох практично протилежних позицій. О.В. Крапивіна [91] розглядає його як психологічний захист від стресогенних факторів професійної діяльності. Вона вважає, що особистість людини – цілісна та стійка структура і їй притаманно шукати шляхи захисту від деформації. Одним із засобів такого психологічного захисту і є синдром емоційного вигорання. Основна причина розвитку СЕВ – невідповідність між особистістю та роботою, між надто високими вимогами керівника до працівника й реальними можливостями останнього.

Другий підхід щодо визначення феномену „емоційного вигорання” сформульований Н.Є. Водоп'яною [34; 35] і Т.В. Форманюк [180], які відносять СЕВ до професійних деформацій особистості. Вчені трактують цей

термін так: синдром емоційного вигорання – це специфічний вид *професійної деформації* осіб, які повинні під час виконання своїх обов'язків близько спілкуватися з людьми.

На думку всіх авторів, які досліджують синдром професійного вигорання, розвиток його симптоматики носить стадіальний характер. Однак, в кінцевому рахунку, загальна схема розвитку синдрому професійного вигорання виглядає наступним чином:

- спочатку спостерігаються значні енергетичні витрати як наслідок екстремально високої позитивної установки на виконання професійної діяльності;
- потім з'являється почуття втоми;
- і нарешті, розчарування, зниження інтересу до своєї роботи.

На першому етапі, як правило, у працівника спостерігається висока трудова активність. Він дуже хоче досягти поставленої мети, робота доставляє йому радість і приносить задоволення, з'являється почуття незамінності. Людина поступово відмовляється від інших своїх інтересів, що не мають відношення до роботи. Свої невдачі і прорахунки намагається не помічати.

Далі – більш глибоке занурення у професійну діяльність ставить питання професійного та особистісного зростання. Виникає необхідність вирішувати все більш серйозні завдання. І тут починаються проблеми. З одного боку, професійний і особистісний ріст працівника може не подобатися кому з оточуючих, а з іншого - інтерес до роботи настільки розростається, що починає деформувати особистість. Набагато частіше виникають протиріччя між результатами і очікуваннями людини, його амбіціями. У такій ситуації почуття втоми не змусить себе довго чекати, навіть якщо людина буде оточена любов'ю клієнтів і повагою колег. Поступово воно змінюється розчаруванням і втратою інтересу до роботи.

У таких працівників легко помітити зміну сприйняття колег. Якщо раніше відносини з ними могли зіпсувати тільки якісь конфліктні ситуації, то тепер колеги спочатку сприймаються в негативному світлі. Все частіше спостерігається шаблонне поведінку. Людина поступово втрачає здатність співпереживати оточуючим, родичам, друзям, часто шокує категоричними і

відверто цинічними оцінками обговорюваних явищ. Починається пошук можливостей ухилитися від роботи. Постійно обговорюється тема недостатньою заробітної плати, маленького розміру премії і т. д. Людина з погордою, а іноді і з огидою, починає ставитися до тих ідеалів, якими нещодавно дорожив і які привели його у професію. Увага концентрується виключно на проблемах сьогодення. З'являється відчуття, що інші його використовують. Виникає заздрість.

В емоційній сфері прояви професійного вигорання можуть бути дуже різноманітними: від депресії до агресивних реакцій (нетерпіння до чужої думки, нездатність до компромісних рішень, підозрілість, конфліктність). Настрій часто змінюється, виникають безпідставні страхи і почуття провини.

Наступним етапом розвитку синдрому професійного вигорання є фаза деструктивної поведінки. Відзначається зниження концентрації уваги, нездатність виконувати завдання підвищеної складності, відсутність уяви і ослаблення абстрактного мислення. Людина здатна діяти тільки у вузьких рамках заданих інструкцій. В емоційній сфері посилюється прагнення обмежити спілкування з оточуючими виключно формальними контактами, відсутність інтересу до інших людей. Виникає відчуття самодостатності, яка дуже швидко переходить у почуття самотності.

На останньому етапі розвитку синдрому відбувається руйнування людини і як особистості, і як фізичного тіла. У фізичному плані ми спостерігаємо розквіт психосоматичних захворювань. Спочатку турбують неможливість розслабитися, відчуття постійного внутрішнього напруження. Потім приходять безсоння і сексуальна дисфункція. Людина гостро відчуває потребу в кофеїні, нікотині і алкоголь і швидко впадає в залежність від них. Розвиваються гіпертонія, виразкова хвороба шлунка, серцеві аритмії, порушення моторики шлунково-кишкового тракту, алергічні реакції та імунodefіцит. Ось тут і починаються довгі, але найчастіше безперспективні ходіння по лікарях.

Руйнування особистості супроводжується формуванням виключно негативних життєвих установок, виникненням почуття безпорадності і, в кінцевому рахунку, втратою сенсу життя [17, 80, 105]

Природно, що у кожної людини професійне вигоряння протікає з різним ступенем вираженості основних його ознак. Тим не менш всі симптоми, що супроводжують цей процес, можна умовно розділити на три групи [5, 89].

1. Симптоми, пов'язані з фізичним станом людини:

- підвищена стомлюваність, апатія;
- фізичне нездужання, часті застуди, нудота, головний біль;
- болі в серці, підвищений або знижений тиск;
- болі в області живота, порушення апетиту і режиму харчування;
- напади задухи, астматичні симптоми;
- збільшення пітливості;
- поколювання за грудиною, м'язові болі;
- порушення сну, безсоння.

2. Симптоми, пов'язані з соціальними відносинами, які проявляються при контакті людини з оточуючими людьми (колегами, клієнтами, друзями, родичами):

- поява тривоги в ситуаціях, де раніше вона не виникала;
- дратівливість і агресивність;
- небажання працювати, перекладання відповідальності;
- відсутність контакту з колегами і клієнтами, небажання поліпшувати якість роботи;
- формалізм у роботі, стереотипність наказу, опір змінам, активне неприйняття будь-якого творчого початку;
- цинічне ставлення до ідей загальної справи, до своєї роботи;
- відраза до їжі або переїдання;
- зловживання хімічними речовинами, що змінюють свідомість (алкоголь, куріння, кава, таблетки та ін);
- втягнення в азартні ігри (казино, ігрові автомати, комп'ютерні ігри).

3. Внутрішньоособистісні симптоми, що характеризують процеси, що відбуваються всередині людини і зумовлені зміною його ставлення до себе, своїх вчинків, думок і почуттів:

- підвищене почуття жалості до себе;
- відчуття власної незатребуваності;

- почуття провини;
- тривога, страх, відчуття загнаності;
- занижена самооцінка;
- відчуття власної пригніченості і безглуздості того, що відбувається, песимізм;
- руйнівний самокопання, програвання в голові ситуацій, пов'язаних із сильними негативними емоціями;
- психічне виснаження;
- сумнів в ефективності роботи.

Довгий час вважалося, що найбільш вразливими до синдрому професійного вигорання є люди, які багато років пропрацювали в професії соціального типу ("допомагають" професій). Проте подальші дослідження спростували цю думку. Як з'ясувалося, з плином часу багато з цих людей прекрасно адаптуються до професії і виробляють власні способи профілактики синдрому згоряння. А от молоді фахівці можуть бути з більшою ймовірністю віднесені до групи підвищеного ризику [23, 70].

1.2. Характеристика професійної діяльності фахівців сфери фізичного виховання і спорту

Фізична культура і спорт у сучасному суспільстві є соціально значущими видами діяльності. Суспільні аспекти спорту та фізичної культури, а також відповідні їм функції різноманітні: ідеологічна, політична, соціальна, престижна, культурна, оздоровча, освітня, виховна, інформаційна, пропагандистська, оціночна, видовищна, рекреаційно-розважальна, змагальна, функція спілкування [111; 117]. Вони безперечно відображаються на масовій свідомості людей. Як наслідок – висока активність населення в оволодінні фізичними вправами, гострий інтерес до спортивних змагань, престижність професійної роботи у сфері фізичної культури і спорту.

Проте в цій сфері наявна характерна диференціація конкретних видів діяльності. Існують:

- тренери зі спорту та оздоровчої фізичної культури;

- інструктори з фітнесу та рекреаційних видів діяльності;
- викладачі фізичного виховання у вищих навчальних закладах, вчителі фізичної культури в школах [148].

Останнім часом в літературі висвітлювалися деякі аспекти професійної діяльності тренера [9; 40; 48; 55; 159; 197 та ін.]. Здійснювались спроби вивчити ефективність керівництва спортивною командою та обґрунтувати передумови результативної діяльності тренерів [6; 24; 48], а також приділялась увага проблемам підготовки, попередньої підготовки, підвищення кваліфікації спортивних тренерів [5; 53; 63; 92]. У науково-методичній та фізкультурно-спортивній літературі представлено велику кількість матеріалів, присвячених проблематиці діяльності інструкторів із фітнесу та різних видів рекреаційної діяльності [14; 117; 127; 131].

Багато авторів [5; 6; 46; 50; 160] розглядають проблеми підготовки, попередньої підготовки, підвищення кваліфікації викладачів фізичної культури у вищих навчальних закладах. Досить детально досліджені проблеми працівників спортивно-педагогічної сфери, їхньої професійної діяльності. Частково в межах цих досліджень були предметом аналізу питання педагогічної майстерності, адаптації, підготовки, підвищення кваліфікації та перекваліфікації працівників спортивно-педагогічної сфери.

За соціальними (загальними, суспільними) функціями, психологічними особливостями, вимогами до особистості, власне природою діяльність тренера й інструктора – це педагогічна діяльність. Зберігаючи свою специфіку, вона має багато спільних рис із діяльністю педагога будь-якої сфери, проте найбільше – з діяльністю викладача фізичного виховання [120].

Професія педагога, а також тренера – професія соціономічна, оскільки предметом праці в ній постає особа чи група осіб. Педагогічна діяльність пов'язана із розпізнанням, перетворенням та формуванням особистісних рис учнів. Педагог формує особистість людини, надає їй певного образу, форми, свідомості, поведінки.

Діяльність тренера також характеризується перетворенням організму та особистості спортсмена, його поведінки. Знаряддя праці педагога – функціональні: мовлення, пам'ять, мислення та інші функції інтелекту й волі [132].

Сполучення високого рівня знань у сфері біологічних і психологічних процесів, які відбуваються в період активного зростання й розвитку спортсмена, засобів, методів і форм педагогічного й тренувального впливу, високий рівень фізичної і технічної підготовленості вимагають від тренера комплексу педагогічних і спеціальних здібностей.

Спортивний тренер – це передусім педагог, який не тільки займається навчанням техніки рухів і розвитком фізичних здібностей, але й формує особистість майбутнього громадянина, а основу цієї діяльності складають саме педагогічні здібності [43].

Найважливіша особливість діяльності тренера в галузі спорту – це її педагогічна спрямованість [142]. Тренер – це педагог, оскільки спортивна діяльність є приватним випадком навчальної діяльності [63].

На думку багатьох дослідників і практиків [6; 46; 50; 53; 54; 80 та ін.], до фахівців у галузі фізичної культури і спорту, які володіють педагогічними здібностями, з урахуванням специфіки спортивно-педагогічної діяльності ставляться такі вимоги:

- відмінне знання людини, яке досягається комплексним вивченням наук про людину;
- максимальний розвиток усіх своїх інтелектуальних функцій;
- уміння доступно подати навчальний матеріал для учнів, розуміти своїх вихованців і проявляти творчість у навчальному процесі;
- володіння вольовими педагогічними рисами, які можуть впливати як на окремих вихованців, так і на весь колектив у цілому;
- прояв педагогічного такту, вміння спостерігати, аналізувати та робити правильні висновки зі спостережень, бути вимогливим не лише до учнів, а й до самого себе;

- уміння пов'язати навчальний матеріал із вимогами сучасного життя та різними життєвими ситуаціями;
- наявність розвиненої комунікабельності, гнучкості, вміння адаптуватись.

Ці вимоги зобов'язують фахівців сфери фізичної культури та спорту постійно вдосконалювати особистісні риси, підтримувати себе в тонусі й не відставати від сучасних тенденцій. Вимоги до професійної спортивно-педагогічної діяльності та її специфіка створюють атмосферу напруження, в якій їм доводиться працювати.

Стан напруженості тренера-викладача, викликаний зовнішніми або внутрішніми факторами професійної діяльності, є своєрідною перешкодою, характер подолання якої сприяє виникненню в нього стану задоволення або незадоволення. Робота тренера-викладача з різним контингентом спортсменів, учнів викликає деякі труднощі, які здійснюють деформувальний вплив [12].

Охарактеризувавши подані вище види професійної діяльності в фізкультурно-спортивній сфері, можна простежити тенденції до їхньої схожості.

Крім цього, розглянувши найбільш поширені вимоги до діяльності спеціалістів у сфері фізичної культури і спорту як до специфічного напрямку діяльності й найбільш можливі джерела професійних деформацій, можна дійти висновку про високий рівень стресогенності професій цієї сфери, що може стати причиною виникнення різнотипних порушень [197].

1.3. Фактори, які зумовлюють виникнення та розвиток професійних деформацій особистості фахівців сфери фізичної культури і спорту

Узявши за основу роботу А. В. Буданова [29], ми виділили три групи причин професійної деформації особистості.

1. Фактори, які зумовлені специфікою діяльності у фізкультурно-спортивному середовищі (специфікою функціональних обов'язків, об'єктом професійної діяльності, перевантаженнями, напруженням).

2. Фактори особистісного характеру, які складаються із деяких особистісних рис тренерів-викладачів (рішучість, воля, педантичність, сміливість, підвищене контролювання й очікування, професійний стаж роботи, недостатній рівень підготовки й адаптації до професійної діяльності).

3. Фактори соціального простору – сфера фізичної культури і спорту, під якими розуміють соціально-психологічний клімат, стиль керівництва в колективі, міра соціально-психологічної захищеності спеціалістів у сфері фізичної культури і спорту, впливу навколишнього середовища на особистість.

Розглянемо першу групу факторів.

Детальна правова регламентація або «нормативний» характер діяльності працівників сфери фізичної культури і спорту означає необхідність керуватися точно фіксованими та заздалегідь передбачуваними правилами (наприклад, правилами техніки безпеки, планом змагань або ж зборів) [14; 15].

Деякі автори [38; 43; 99; 121] серед факторів впливу на професійну деформацію визначають *особливі керівні повноваження*. Зокрема керівництво або управлінська роль спеціаліста у сфері фізичної культури і спорту не підлягає обговоренню, а вихованці повинні без заперечень підкорюватися керівнику, робити все, що він призначить. За охарактеризованих умов такі спеціалісти в будь-який час упевнюються у виключній правоті своїх слів та дій, що призводить до піднесення своєї особистості на вищий щабель, зниження поваги до учнів, а це своєю чергою здатне знизити якість комунікації поміж ними й відповідно – результати роботи.

Психічні та фізичні перевантаження. Указаний фактор може виражатися, наприклад, у дефіциті часу та частоті необхідності виконувати професійні обов'язки в дуже короткий термін. Для того, щоб спеціаліст у сфері фізичної культури і спорту зміг об'єктивно проаналізувати результати своєї роботи, йому потрібні певні перерви, паузи в діяльності, які здебільшого він не може собі дозволити, а також індивідуальний підхід до кожного учня. Сюди ж відносять постійні фізичні перевантаження під час демонстрації вправ і

несприятливі умови праці (відсутність необхідного інвентарю, спортивних майданчиків) [170].

Підвищена соціальна відповідальність за характер і результати своєї діяльності, коли успіхи залишаються непоміченими і практично кожна помилка стає об'єктом пильної уваги з боку громадськості (наприклад, поширене явище, коли успіхи спортсмени приписують до числа своїх здобутків, а в поразках звинувачують тренерів і наставників). Фахівець у сфері фізичної культури і спорту несе відповідальність за фізичний та психічний стан своїх учнів. При отриманні учнями травм на тренуваннях або на заняттях із фізичної культури зазвичай педагога звинувачують у тому, що він невміло пояснив завдання, погано показав, як його виконувати, не попередив про можливу небезпеку [208].

Фактори екстремальності. Спортивно-педагогічна діяльність пов'язана з певним ризиком.

Причиною професійної деформації може слугувати рольовий конфлікт, коли різні аспекти діяльності або різні соціальні ролі, які виконує спеціаліст у сфері фізичної культури і спорту, стають несумісними одна з другою. Наприклад, лояльність до об'єкта праці вступає в конфлікт із вимогами науково-тренувальної програми й навпаки. Подібні ситуації викликають внутрішній конфлікт, страх перед засудженням із боку керівництва і, як результат, – відчуття невпевненості в собі, низька самооцінка. Крім цього, екстремальною спортивно-педагогічна діяльність може вважатися через можливі форс-мажорні ситуації, які відбулися під час спортивно-педагогічних занять [133].

Часте перебування в екстремальних ситуаціях призводить до втрати психічної енергії та фізичних сил, до психосоматичного та емоційного виснаження [3; 14; 99].

На думку багатьох авторів [149; 157; 166], зі збільшенням стажу роботи та професійного досвіду відбувається поступове накопичення психічного напруження в структурі особистості працівника фізкультурно-спортивної

сфери, що підвищує вірогідність виникнення дезадаптації та професійної деформації.

Фактори, що визначаються об'єктом професійної діяльності. Спортивні педагоги залежно від специфіки своєї діяльності тісно спілкуються зі спортсменами та учнями, які мають різний характер, темперамент, звички, культурний та інтелектуальний рівень, а також інші особистісні особливості. Ці спортсмени перебувають у різних фізичних і психологічних станах: збудженому (перед змаганнями) або виснаженому (після програшу). Крім того, варто відмітити, що об'єктом роботи фахівця сфери фізичної культури і спорту є не тільки психологічні й інтелектуальні особливості учнів, як у класичного педагога, але і їхній фізичний розвиток [15; 29; 38].

Охарактеризуємо фактори, що формують другу групу.

Професійно значущі риси особистості тренера-викладача в деяких випадках стають факторами професійної деформації. Наприклад, *рішучість* як уміння самостійно приймати та реалізовувати відповідні рішення є важливою умовою успішності виконання професійної діяльності. Але якщо в тренера-викладача занижені самоконтроль та самокритичність, тоді рішучість може розвинути до надмірної віри в безпомилковість своїх дій [212].

Воля передбачає самодетермінацію та саморегуляцію діяльності різних психічних процесів [5]. На думку деяких дослідників [13; 48], воля може трансформуватися в надмірну жорстокість, нетерплячість щодо колег, учнів і навіть до членів своєї сім'ї.

Педантичність, на думку деяких авторів [29; 115; 190], при надмірному її розвитку також може стати причиною професійної деформації особистості працівника. Погоджуючись із цим твердженням, слід зазначити, що залежно від ситуації в одному випадку ця якість особистості може бути професійно значущою, в іншому ж – виступати проявом професійної деформації [86].

Конформізм проявляється в повному або частковому прийнятті світогляду та оцінок своєї ситуаційної групи. Дія деформації ймовірна,

оскільки спортивно-педагогічна діяльність – це насамперед індивідуальна, творча діяльність [162].

Неадекватно завищені особистісні сподівання. У цьому випадку фахівець у сфері фізичної культури і спорту постійно очікує від себе більшого, працює на повну силу, проте залишається незадоволеним результатами. Такий фахівець майже ніколи не отримує задоволення від своєї справи, не має змоги перепочити й відчувати, що робота виконана добре [184]. Не аналізуючи обмеження, він не може сформулювати точні критерії оцінки свого успіху, з одного боку, і свої зусилля – з іншого. У результаті це не дає йому змоги діяти відповідно до своїх здібностей.

Рівень професійної підготовки. Особистісні характеристики можуть сприяти розвитку професійної деформації особистості фахівця сфери фізичного виховання і спорту, проте не менш важливу роль також відіграє рівень сформованості професійних знань, умінь, навичок. Від них залежить успішність виконання функціональних обов'язків [14, 15, 32]. Таким чином, недостатній рівень професійної підготовки може стати причиною застосування некоректних, шкідливих для здоров'я учнів методів діяльності. За приклад може служити той факт, коли молодий або недостатньо теоретично й практично підготовлений спеціаліст у сфері фізичної культури і спорту розпочинає тренувати учнів за популярною, але зовсім не доцільною за дозуванням навантаження програмою чи не враховує їхніх індивідуальних особливостей, що може призвести до непередбачуваних або небажаних наслідків [9].

Професійний стаж (досвід) тренера. За даними досліджень [15], у педагогів із 10-річним стажем роботи відбувається посилення функцій самоконтролю і зростання емоційного напруження, що спричиняє зниження стресостійкості [190]. У поведінці це може проявлятися як незалежність від робочих потреб та емоційного вигорання.

Дослідники визначають [150; 172], що підвищення самоконтролю може призвести до появи певних службових ритуалів, крім того, розвиваються закостеніння мислення та дій, виробляється службовий автоматизм.

Наявність соціально-психологічної дезадаптації особистості тренера. Схильність до професійної деформації може бути зумовлена наявністю соціально-психологічної дезадаптації особистості фахівця сфери фізичної культури і спорту [190]. Такі особистості не роблять висновків із наявного досвіду і не завжди можуть нести відповідальність за свою поведінку. Наприклад, спеціаліст, вірячи в дієвість конкретної програми й режиму тренування, продовжує ними користуватися, не зважаючи на те, що це не тільки не дає результатів, а й шкодить учням.

Деякі особистісні зміни, викликані процесом професійної адаптації спортивного спеціаліста сфери фізичної культури і спорту. Період професійної адаптації – один із найбільш сприятливих для виникнення передумов професійної деформації, показником якого є високий рівень засвоєння спеціалістом у сфері фізичної культури і спорту норм, що характерні для цієї сфери діяльності [59; 63; 97].

Ці норми можуть бути засвоєні людиною ще до початку трудової діяльності. Однак професійна адаптація особистості є фактором, який сприяє розвитку цього явища в тих випадках, коли стратегії рольової професійної поведінки переносяться на інші сфери активності людини. Так, некритичне прийняття норм субординації в професійній діяльності може проявитися у позаслужбових стосунках і в спілкуванні в неформальній атмосфері [91].

До третьої групи факторів відносяться такі.

Неадекватний стиль керівництва. Сюди можна віднести нераціональне контролювання процесу професійної діяльності. На думку деяких дослідників, суть неадекватного стилю керівництва полягає в тому, що контрольні заходи в одному випадку недостатньо ефективні або повністю відсутні [131], а в інших, навпаки, – невиправдано інтенсивні [117].

Неадекватний стиль керівництва може проявитися в надмірній претензійності, авторитарності. Наприклад, спеціаліст сфери фізичної культури і спорту може вважати непотрібним повідомити учню про перспективи його професійного та спортивного зростання і виступів на змаганнях. Авторитарність проявляється у нехтуванні думками колег та учнів.

Також неадекватними можуть бути й інші стилі керівництва, які виражаються надмірно (ліберальний, демократичний, колегіальний) [64].

Існування напружених, конфліктних стосунків у системі «учень – викладач» або «учень – учень». Напружені та конфліктні ситуації можуть виникати через різні обставини, проте в кожному випадку буде мати потужний деформувальний вплив на особистість спеціаліста у сфері фізичної культури і спорту, який бере участь у конфлікті [134].

Неадекватний вплив близького соціального оточення поза службою (сім'я, друзі). Причиною, яка викликає розвиток професійної деформації, може бути таке ставлення суспільства до діяльності спеціаліста у сфері фізичної культури і спорту, яке ґрунтується на негативному іміджі спортивно-педагогічної діяльності в цілому. До цього можна віднести нерозуміння сім'єю та друзями професійних інтересів і цінностей спеціаліста у сфері фізичної культури і спорту. У цьому випадку виникає відчуття самотності та емоційної ізоляції [19].

Низька соціальна оцінка спортивно-педагогічної діяльності відбивається на ефективності виконаної роботи й на психологічному стані спеціаліста у сфері фізичної культури і спорту, а також на атмосфері в сім'ї.

Якісному виконанню функціональних обов'язків може перешкоджати погане матеріальне й технічне забезпечення. Недостатня забезпеченість викликає у спеціаліста у сфері фізичної культури і спорту гостре відчуття професійного безсилля й неможливості повноцінно виконувати свої обов'язки [62].

Отже, ми розглянули групи факторів, що впливають на розвиток професійної деформації у тренерів-викладачів. Зазначимо, що в науковій

літературі особливе місце відводиться факторам, які стосуються специфіки професійної діяльності та особистісних особливостей тренерів.

Перераховані нами фактори можуть стати причиною виникнення та розвитку професійних деформацій. На їхній основі формуються основні детермінанти, які призводять до стійких професійних деформацій [56; 57].

З погляду впливу на особистість кожен компонент структури професійної діяльності володіє окремими потенційними можливостями. Наведемо кілька прикладів до цього твердження: предметно-операційна діяльність, пов'язана з тривалим виконанням операцій, які потребують витончених дій, може розвинути такі особистісні риси, як терплячість і самоконтроль; когнітивна діяльність, пов'язана із самостійним проектуванням складних технічних систем, може посилити особистісну самодостатність; комунікативна діяльність, пов'язана з управлінням персоналом або учнями, може підвищити особистісну домінантність [54; 56; 60]. Ми можемо, таким чином, говорити про існування *предметно-операційних, когнітивних та комунікативно-рольових факторів* впливу професійної діяльності на особистість, які з погляду її можливої дисгармонізації є нерівноцінними. Так, у контексті проблеми професійної особистісної деформації предметно-операційний компонент професійної діяльності нам практично не цікавий, тому що він розвиває насамперед психофізіологічні властивості: можливості психомоторики, сенсорики, уваги [128].

Більш цікавими щодо проблеми, яку ми розглядаємо, є *фактори когнітивної групи*, оскільки вони можуть слугувати пізнавальній активності особистості, призводячи до формування особистості з професійно однобічними інтересами. Проте ці фактори все ж таки не є ключовими у формуванні професійних деформацій особистості, оскільки когнітивна сфера особистості є сферою, яка найбільш легко керується свідомістю і через те найменше піддається негативним впливам.

Розглянемо тепер *фактори комунікативно-рольової групи*. До неї належать умови професійної діяльності, які залишають службово-посадовий

відбиток – тобто нормативний шаблон впливає на процес комунікації з іншими людьми. Серед таких умов ми можемо назвати посадову ієрархію, міру відповідальності за діяльність підлеглих перед керівництвом, прийняті форми проявів поваги до керівників. Впливаючи на сферу міжособистісних стосунків, такі фактори, можливо, здатні тією або іншою мірою залишити ці стосунки без емоційного забарвлення або надати їм специфічного емоційного фону, зробити формальними та неприродними [24; 75].

Професійно зумовлені фактори комунікативно-рольової групи теж можуть сприяти формуванню особистості професійного типу, закріплюючи у формі звички конкретний спосіб звертання до іншої людини, окремий стиль комунікативного контакту [35].

Також слід відзначити фактори, які частіше за все призводять до виникнення СЕВ. Існує три групи факторів, які відіграють суттєву роль у розвитку синдрому емоційного вигорання: рольовий (рольова невизначенність), організаційний (зміст діяльності, який важко виміряти) та особистісний (незадоволеність професійним зростанням) [33; 83].

Таким чином, з'ясовано, що синдром емоційного вигорання можна охарактеризувати як одну з класичних професійних деформацій, прояв яких безпосередньо пов'язаний із викривленням індивідуально-психологічних характеристик у результаті виконання професійної діяльності або як складний механізм психологічного захисту, який у деяких випадках веде до позитивного результату. Слід відмітити, що сферою прояву цього феномена найчастіше є емоційно-поведінкова сфера людини [34].

Таким чином, у контексті нашого дослідження нам доречніше розглядати саме фактори комунікативно-рольової групи, тому що в її основі лежать комунікативні особливості взаємодії в професійній діяльності, вивчення яких є завданням нашого дослідження.

Особливу увагу варто приділити також механізмам впливу розглянутих факторів професійної діяльності на виникнення деформацій. Незважаючи на

різні сфери прояву факторів, які ми розглядаємо, механізми їхнього впливу на особистість залишаються майже однаковими [57].

1.4. Вплив особливостей спортивно-педагогічної діяльності на виникнення професійних деформацій

Істотне покращення спортивних результатів, зростання тренувальних, викладацьких навантажень та їхня інтенсивність, швидке запровадження наукових досягнень у процес управління спортивно-педагогічною діяльністю ускладнює роботу тренерів і педагогів, які працюють у сфері фізичного виховання і спорту. Це зумовлює потребу створення нових стандартів їхньої професійної кваліфікації [48].

Спортивно-педагогічна діяльність суттєво впливає на особистість. Подаючи спеціалісту в сфері фізичної культури і спорту певний набір вимог, вона тим самим цілеспрямовано перетворює всю його форму. Щоденне, упродовж багатьох років виконання типових завдань (тренувальні заняття, змагання, спортивно-педагогічні заняття) формує професійні навички, певний склад мислення і стиль спілкування. Таким чином, спортивно-педагогічне середовище в цілому залишає відбиток на особистості і здатна стати джерелом серйозних особистісних дисгармоній, доходючи навіть до аномалій на соціально-психологічному рівні організації індивідуальності [167].

Прояви професійної деформації і причини її виникнення особистості спеціаліста у сфері фізичної культури і спорту представлені в додатку А.

Специфічність спортивно-педагогічної діяльності, вимоги, які вона ставить до особистості спеціаліста у сфері фізичної культури і спорту, труднощі на шляху реалізації цієї діяльності є причиною формування професійних деформацій. Слід відзначити, що оскільки спортивно-педагогічна діяльність має багато спільного з педагогічною діяльністю, то й деформаційні механізми перерахованих вище видів діяльності, можливо, будуть практично ідентичними [216].

У цьому підрозділі розглянута спортивно-педагогічна діяльність як фактор виникнення професійних деформацій особистості спеціаліста у сфері фізичної культури і спорту. Перераховані найбільш поширені в науковій літературі типи професійної деформації, а також особливості їхніх проявів у сфері фізичного виховання і спорту.

Отже, на основі теоретичного аналізу було виявлено прояви феномена професійних деформацій у спеціалістів у сфері фізичної культури і спорту.

1.5. Особистісні детермінанти виникнення професійних деформацій спеціаліста у сфері фізичної культури і спорту

Аналіз причин виникнення професійної деформації особистості спеціаліста у сфері фізичної культури і спорту дозволяє виокремити кілька підходів.

Один із них полягає в тому, що головною причиною виникнення професійної деформації є вплив специфіки професійної діяльності спеціаліста у сфері фізичної культури і спорту за умови великого професійного стажу [89; 117; 121]. При цьому під *специфікою професійної діяльності* розуміють зазвичай негативні особливості її змісту [53; 79], а також багаторазове повторення подібних службових ситуацій (тренувальні заняття, навчальні заняття, змагання) [79; 97; 108].

До основних причин професійної деформації дослідники [23] відносять невідповідність індивідуально-психологічних характеристик особливостям та рівню потреб, які передбачає професійна діяльність. Важливим аргументом є ситуація, коли один професіонал, маючи великий стаж у сфері фізичної культури і спорту, набув лише позитивних рис, а інший – негативних змін особистості. З огляду на цей підхід, професійна деформація особистості є результатом нездатності адаптуватися або ж неправильного пристосування до умов трудової діяльності [35; 53].

Відповідна адаптація особистості у професійній діяльності – це явище, процес, які можуть вплинути на її професійну деформацію. Адаптація

особистості до професійної діяльності – багатогранний процес, результатом якого є оволодіння новою професійною діяльністю, набуття досвіду виконання, спосіб залучення до професійної співпраці [50; 53]. Таким чином, чим успішніше відбувається процес адаптації особистості до професійної діяльності, тим більш стійкими стають усі психологічні системи цієї особистості до деформаційних впливів професійного середовища.

З огляду на зазначене успішна професійна адаптація особистості є певним чином протидією, стримувальним фактором для розвитку професійних деформацій [145].

Розглянемо психологічні детермінанти деформації спеціаліста у сфері фізичної культури і спорту.

1. Джерела розвитку професійної деформації укорінені в *мотивах вибору* спортивно-педагогічної професії, які є як усвідомленими (соціальна значущість, імідж, творчий характер, матеріальні блага), так і неусвідомленими (устремління до влади, домінування, лідерство, самоствердження) [5].

2. Рушійним механізмом деформації є *деструкції очікування* на стадії входження у професійне спортивно-педагогічного життя. Професійна реальність відрізняється від уявлення, яке сформувалося ще у випускника професійного навчального закладу. Перші труднощі спонукають спеціаліста-початківця сфери фізичної культури і спорту до пошуку «кардинальних» методів роботи. Невдачі, негативні емоції, розчарування ініціюють розвиток професійної дезадаптації особистості [13].

3. Під час виконання професійної діяльності спеціаліст у сфері фізичної культури і спорту повторює ті ж самі дії та операції. У звичних умовах праці неможливо уникнути утворення *стереотипів здійснення професійних функцій, дій, операцій* [55].

Вони спрощують виконання професійної діяльності, підвищують її визначеність, полегшують взаємозв'язок особистості з колегами. Стереотипи додають до професійного життя стабільність, сприяють формування досвіду

та індивідуального стилю діяльності. Можна констатувати, що професійні стереотипи мають важливі пріоритети (переваги) для людини та є основою утворення багатьох професійних деструкцій особистості [200].

Професійна діяльність виражена нестандартними ситуаціями, і тоді можливі помилкові дії та неадекватні реакції. П. Я. Гальперін стверджує, що при непередбачуваних змінах часто трапляються ситуації, коли дії починають виконуватися за окремими умовними збудниками без урахування ситуації в цілому. Саме в цьому випадку, як кажуть, спрацьовує автоматизм на протигагу розумінню [42]. Іншими словами, стереотипізація є однією з переваг психіки, але водночас видозмінюється у відображенні професійної реальності й породжує різні психологічні перешкоди.

4. До психологічних детермінант професійної дезадаптації особистості спеціалістів у сфері фізичної культури і спорту відносять різні форми *психологічного захисту*. Різні види професійної діяльності характеризуються певною невизначеністю, яка спричиняє психічне напруження, що супроводжується часто негативними емоціями, деструкціями очікувань. У таких випадках вступають у дію захисні механізми психіки. Із різноманіття видів психологічного захисту утворення професійних деструкцій особистості впливають на заперечення, раціоналізацію, витіснення, проєкцію, ідентифікацію, відчуження [181].

5. Розвитку професійних деформацій у спеціалістів сфери фізичної культури і спорту також сприяє *емоційне напруження* професійної праці. Постійно повторювані негативні емоційні стани зі збільшенням стажу роботи знижують фрустраційну толерантність спеціаліста, що може призвести до розвитку професійних деформацій [119].

Емоційна насиченість професійної діяльності спричиняє підвищену збудливість, перезбудження, викликає тривогу та нервові розлади. Такий нестабільний стан психіки отримав назву СЕВ, про який вже йшлося вище.

6. У дослідженнях Н. В. Кузьміної [96] на прикладі педагогічної професії констатовано, що на стадії професіоналізації в міру становлення

індивідуального стилю діяльності знижується рівень професійної активності особистості, виникають умови для професійної *стагнації*, розвиток якої залежить від змісту й характеру праці. Монотонна праця сприяє професійній стагнації, яка ініціює утворення різних деформацій.

7. На розвиток деформацій спеціаліста сфери фізичної культури і спорту значно впливає *зниження рівня його інтелекту*. Дослідження загального інтелекту спеціалістів у сфері фізичної культури і спорту свідчать, що зі збільшенням стажу праці інтелект зазнає змін (знижується його рівень) [9]. Це залежить від вікових змін, хоча головна причина полягає в особливостях нормованої професійної діяльності. „Непридатні” („нереалізовані”) інтелектуальні здібності постійно „згасають” (зникають, притупляються) [16].

8. Деформації зумовлені тим, що кожній людині притаманна *межа рівня розвитку й професійності*, яка залежить від соціально-професійних установок, індивідуально-психологічних особливостей, емоційно-вольових характеристик спеціаліста у сфері фізичної культури і спорту. Причинами утворення межі розвитку можуть бути психологічне насичення професійної діяльності, незадоволеність іміджем професії, низькою зарплатою, відсутністю моральних стимулів [22].

9. Детермінантами, що ініціюють розвиток професійних деформацій, є різні *акцентуації характеру особистості*. У процесі багатолітнього виконання тієї ж самої роботи акцентуації професіоналізуються, уплітаються в тканину індивідуального стилю діяльності й трансформуються в професійні деформації спеціаліста сфери фізичної культури і спорту. У кожного спеціаліста свій комплекс деформацій, і вони помітно проявляються в діяльності й професійній поведінці. Іншими словами, професійні акцентуації – це надмірне посилення деяких рис характеру, а також окремих професійно зумовлених властивостей особистості.

10. До факторів, що ініціюють утворення деформацій, належать *вікові зміни, пов'язані зі старінням*.

Таким чином, у цьому підрозділі здійснено аналіз десяти основних можливих детермінант виникнення професійної деформації особистості спеціаліста у сфері фізичної культури і спорту, а також визначено роль професійної адаптації як однієї із найважливіших рис для підтримки професійного самозахисту особистості спеціаліста від можливих професійних деформацій.

1.6. Профілактика та корекція професійних деформацій тренера-викладача

Розгляд сутності та змісту професійної деформації тренера-викладача висуває такі проблеми, як стимулювання професійного вдосконалення, попередження і подолання негативної професійної деформації. Їх рішення сприяє підвищенню професійної культури і довголіття фахівців.

Професійне довголіття фахівця - це якісна характеристика здатності на високому рівні вирішувати професійні завдання протягом усього часу, відведеного соціумом для професійної діяльності громадянина. У цей період фахівець зберігає здоров'я, професійну компетенцію, вміння і навички професійної діяльності, що забезпечують її високий рівень.

У вирішенні цієї життєво важливої проблеми найбільш яскраво вирізняються такі напрями:

- Професійний відбір майбутніх тренерів-викладачів;
- Експертна оцінка готовності і здатності ефективно вирішувати професійні завдання;
- Стимулювання професійного вдосконалення фахівця;
- Підготовка майбутнього фахівця до самопрофілактики негативної професійної деформації особистості;
- Створення оптимальних умов професійної діяльності, що забезпечують попередження негативної деформації фахівця;
- Подолання явищ негативної професійної деформації особистості фахівця.

Охарактеризуємо зміст цих напрямків докладніше.

Значення *професійного відбору майбутніх тренерів-викладачів та експертної оцінки готовності і здатності ефективно вирішувати професійні завдання* визначається тим, що тренер-викладач призначений для діяльності на одному з найважливіших для держави і суспільства напрямків. Його мета – виховати та всебічно розвинути фізично та морально здорового громадянина суспільства. Витренерувати кваліфікованого спортсмена, стійкого до фізичних та психічних навантажень. Професійний відбір в спортивно-педагогічній сфері покликаний не допустити до цієї діяльності людей непідготовлених, випадкових, не здатних працювати з людьми в системі "людина - людина".

Стимулювання професійного вдосконалення фахівця передбачає діяльність по *підвищенню морально-професійної культури фахівця*. Вона включає:

- Підвищення соціального статусу професії тренера-викладача. Ця проблема носить і загальнодержавний, і середовий характер;
- Формування високого позитивного особистого соціального статусу кожного фахівця – тренера-викладача і турботу про його збереження і підвищення. Така діяльність проводиться диференційовано в процесі профорієнтаційної роботи в школах, вищому навчальному закладі з урахуванням досвіду фахівця і його особистого статусу;
- Систему роботи з початківцями тренерами-викладачами з надання їм допомоги в адаптації в професійній діяльності, подоланні труднощів початкового періоду, придбанні досвіду практичної діяльності;
- Підвищення професійної компетентності фахівця;
- Створення середовища, що сприяє розвитку морально-професійної культури діяльності;
- Створення морально-психологічної атмосфери в центрі професійної діяльності, стимулюючої творчість, ініціативу, бажання і прагнення до найбільш повного самовияву;
- Пошук і впровадження нових технологій, форм і методів соціально-педагогічної діяльності зі студентами та спортсменами.

Найважливішою проблемою підвищення професійного довголіття фахівця виступає *підготовка до самопрофілактики негативної професійної деформації*. Вона повинна проводитися ще в професійному навчальному закладі. Останнє має досліджувати деформуючі фактори професійної діяльності та розробляти рекомендації щодо їх профілактики. Самопрофілактика формує у майбутнього фахівця якості, вміння і навички, необхідні йому для попередження найбільш типових проявів деформуючих явищ в процесі професійної діяльності.

При підготовці тренерів-викладачів необхідно наступне.

1. Сформувати у майбутнього фахівця навички уміння управляти собою в різних ситуаціях, що виникають в процесі професійної діяльності.

2. Сприяти формуванню і розвитку емоційно-психологічної стійкості і захищеності, необхідних для успішної професійної діяльності.

3. Засвоїти рекомендації по роботі з об'єктом спортивно-педагогічної діяльності, необхідні фахівцеві для збереження емоційно-психологічну стійкість особливо, коли об'єктом соціально-педагогічної діяльності виступають люди з емоційно-вольовою нестійкістю, заразливості. Спеціаліст повинен захищати свою емоційну систему і психіку від його деформуючого (руйнівного) впливу. З цією метою психологи рекомендують вчитися:

- Проявляти зовнішнє участь у взаємодії з об'єктом спортивно-педагогічної діяльності, і не переносити отримувану інформацію в глибину своєї чуттєвої сфери;

- Керувати своїм емоційним станом, не допускаючи перезбудження, внутрішнього глибокого співпереживання;

- Вчитися перемикає внутрішнє увагу до проблеми об'єкта на щось інше (який-небудь предмет, іншу думку), зберігаючи зовнішнє участь в процесі роботи з ним. Це дозволяє фахівцеві не допустити глибокого емоційного втягування в співпереживання;

- Керувати процесом взаємодії з об'єктом діяльності, не дозволяючи йому глибоко втягуватися в емоційне переживання і самовиявлення в зв'язку з

особистими проблемами, допомагаючи коротко і по суті викладати саме ту інформацію, яка в даній ситуації необхідна фахівцеві.

Створення оптимальних умов професійної діяльності, що забезпечують попередження негативної деформації особистості і поведінки тренера-викладача. Вони сприяють найбільш повному самовияву фахівця в професійній діяльності за умови збереження у нього нормальної емоційно-вольової стійкості.

До найбільш загальних умов спортивно-педагогічної діяльності можна віднести:

- Стимулювання вдосконалення тренера-педагога, підвищення його професійно-педагогічної культури;
- Формування особистої відповідальності за поведінку і самовиявлення тренера-викладача, його ставлення до професійної діяльності та її результати. Воно стимулює професійне самовдосконалення фахівця;
- Вміле використання рекомендацій по самопрофілактиці негативної деформації в процесі професійної діяльності і накопичення її практичного досвіду, в тому числі вміння управляти процесом взаємодії з учнями, акцентувати свою думку і дії не на емоційний стан учня, а на утримання завдань спортивно-педагогічної діяльності і способи їх вирішення;
- Здатність зняти емоційну напругу професійної діяльності по її завершенню. З цією метою доцільно: не переносити професійні проблеми (інформацію, отриману в процесі професійної діяльності) в свою сім'ю, не допускаючи, щоб сімейна обстановка ставала продовженням професійної діяльності; після роботи перемикатися на емоційно сприятливі явища, що стимулюють емоційно психологічне розвантаження; в домашніх умовах повністю переключатися на сімейні та особисті проблеми, спонукаючи себе до найбільш повного відпочинку, відновленню фізичних і духовних сил;
- Дотримання режиму праці та відпочинку. Необхідно навчитися відчувати своє душевний і фізичний стан в процесі роботи і робити паузи для

зняття психологічної напруги (перенапруги), перемикаючись на іншу діяльність, яка в більшій мірі допомагає зберігати емоційно-вольову стійкість;

- Керівництву установи, де працює тренер-викладач, необхідно проявляти розуміння, участь і надавати йому допомогу в діяльності.

- При аналізі професійної діяльності фахівця і її результатів не переносити оціночні судження на його особистість. Він повинен бути спрямований на виявлення того, що і як робить фахівець і як можна поліпшити дієвість і результативність професійної діяльності.

Подолання явищ негативної професійної деформації тренера-викладача завжди виключно складно. Легше попередити виникнення будь-якого негативного явища, ніж його надалі подолати.

У роботі по подоланню негативної професійної деформації важлива діагностика того, наскільки глибоко і серйозно деформована особистість, в чому конкретно це проявляється і як позначається на виконанні функціональних обов'язків та життєдіяльності. Деякі проблеми деформації особистості вимагають розробки спеціальних індивідуальних програм їх подолання, реалізація яких часто вимагає участі багатьох фахівців. В окремих випадках подолання професійної деформації вимагає зміни місця роботи, тривалого лікування.

Висновки до розділу 1

1. Аналіз сучасної наукової літератури дав підстави для розгляду особливостей взаємовпливу професії та особистості; детального вивчення основ феномену професійної деформації особистості, її ознак, аспектів і різновидів; характеристики понять, близьких до поняття „деформація”, для уникнення термінологічних неточностей.

2. Визначено, що феномен професійної деформації переважно наявний в найбільш поширених професіях в системі «людина – людина». Зазначено, що у сфері фізичного виховання і спорту феномен професійної деформації особистості практично не досліджений. Поняття «професійна деформація»

розглядається як зміна індивідуально-психологічних характеристик особистості (стереотипів сприйняття, ціннісних орієнтацій, способів спілкування і поведінки, особливостей реагування та захисних механізмів), що відбувається під впливом специфічних факторів професійної діяльності.

3. Розглянуто спортивно-педагогічну діяльність як чинник виникнення професійних деформацій особистості спеціаліста у сфері фізичного виховання і спорту. На підставі даних наукового аналізу аргументовано, що прояви професійної деформації особистості тренерів-викладачів мають масовий характер та негативну тенденцію свого прояву. Уточнено дані щодо змісту та напрямів досліджень професійної деформації особистості тренерів-викладачів.

4. Феномен СЕВ був досліджений із двох позицій: перша передбачає визначення цього явища як механізму психологічного захисту особистості від стресогенних факторів професійної діяльності; друга – відносить СЕВ до одного із видів професійної деформації особистості.

5. Подано огляд спортивно-педагогічної діяльності як фактору виникнення професійних деформацій особистості в цій сфері. Виокремлені групи факторів, які розвивають професійну деформацію. На основі теоретичного аналізу феномену професійних деформацій були виявлені їхні прояви у спеціалістів сфери фізичної культури і спорту.

6. Розглянуті загальноприйняті способи корекції професійних деформацій, профілактики їх виникнення та стратегії професійного самозбереження. Було доведено актуальність розробки програми корекції професійних деформацій тренерів викладачів, та аргументовано

Зміст розділу 1 відображено в таких публікаціях автора:

1. Картузова (Хижняк) А. А. Профессиональная деформация личности: определение понятия // Педагогіка, психологія і медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту : зб. наук. пр. / за ред. С. С. Єрмакова. Харків, 2007. № 3. С. 48–51.

2. Картузова (Хижняк) А. А. Сравнительная характеристика понятий «профессиональная деформация» и «трансформация» // Методологія та технології практичної психології в системі вищої освіти : тези доп. Київ : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2007. С. 81–83.

3. Картузова (Хижняк) А. А. Профессиональная деформация личности тренера как научный феномен // Педагогика, психология, и медико-биол. проблемы физического воспитания и спорта : материалы конференции. Донецк, 2007. № 11. С. 49–53.

РОЗДІЛ 2

ЕМІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ДЕФОРМАЦІЙ ТРЕНЕРА-ВИКЛАДАЧА

У цьому розділі описано й обґрунтовано систему взаємодоповнювальних методів дослідження, адекватних об'єктові, предмету, меті та завданням роботи. Висвітлено організаційно-методологічні засади діагностичного дослідження особливостей прояву професійних деформацій особистості тренерів-викладачів. Доведено важливість вивчення особливостей комунікативної сфери тренерів-викладачів у професійній діяльності. І виявлено чотири види професійних деформацій у комунікативній сфері взаємодії тренерів-викладачів та вікові відмінності прояву професійних деформацій тренерів-викладачів.

2.1. Обґрунтування системи взаємодоповнювальних методів дослідження професійних деформацій тренера-викладача

Характеристика вибірки. Дослідження проводилось із тренерами-викладачами різних вікових категорій (від 24 до 65 років), різної кваліфікації, гендерної належності, різних видів спорту (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Характеристика досліджуваного контингенту

Форма педагогічного експерименту	Контингент, який брав участь у дослідженні	
	Класифікація групи	Кількість респондентів
Констатувальний	Викладачі фізичного виховання ЗВО I-II рівня акредитації	50
	Викладачі фізичного виховання ЗВО III-IV рівня акредитації	50
	Тренери з видів спорту	20

Продовження таблиці 2.1

Формувальний	Викладачі фізичного виховання ЗВО I-II рівня акредитації	50
	Викладачі фізичного виховання ЗВО III-IV рівня акредитації	50
	Студенти Національного університету фізичного виховання і спорту України	60

Під час експерименту ми проводили тестування тренерів-викладачів, метою якого було виявлення їхніх індивідуально-психологічних рис. Виявлення особливостей у показниках індивідуально-психологічних рис особистості у тренерів-викладачів (дуже високі чи занижкі) дає змогу говорити про рівні проявів тих чи тих професійних деформацій особистості респондентів, яких ми опитували.

Дослідницько-експериментальна робота здійснювалась у три етапи науково-педагогічного пошуку протягом 2006–2010 рр.

Мета **першого етапу** (2006–2007 рр.) полягала у вивченні науково-методичних аспектів професійної деформації особистості тренерів-викладачів, розробці концепції роботи, визначенні мети, завдань, об'єкта та предмета дослідження, вибору адекватних взаємодоповнювальних і взаємопов'язаних методів дослідження.

На **другому етапі** (2007–2008 рр.) проведено констатувальний експеримент задля виявлення зовнішніх та внутрішніх компонентів спортивно-педагогічної діяльності тренерів-викладачів.

Здійснено тестування індивідуально-психологічних рис педагогів за психодіагностичними методами, спрямованими на визначення індивідуально-особистісних характеристик та показників міжособистісної поведінки особистості тренерів-викладачів.

Робота на **третьому етапі** дослідження (2008–2010 рр.) передбачала виконання таких завдань:

- здійснення якісного та кількісного аналізу емпіричних показників;
- проведення інтерпретації отриманих результатів дослідження;
- розробка педагогічної стратегії, професійного самозбереження і подовження педагогічної діяльності.

Умови до проведення дослідження психологічних особливостей професійної деформації відповідали наступним вимогам: стандартизація зовнішніх умов та процедури тестування, створення психологічного клімату та мотиваційної установки досліджуваних. Для досягнення оптимальної ефективності психологічного дослідження були створені умови позитивного психологічного клімату та адекватної мотивації респондента. Психологічне анкетування починалось з короткої доброзичливої бесіди, під час якої пояснювались цілі, задачі та значущість результатів обстеження. Форма психодіагностичного дослідження – групова. Дослідження було побудовано відповідно етичних норм, стандартів та правил. До числа основних етичних принципів та стандартів, які були нами використані під час дослідження, увійшли наступні:

1) Принцип не нанесення шкоди. Ні процес психологічного анкетування, ні його результати не повинні приносити шкоди ні здоров'ю, ні стану, ні соціальному положенню респондента.

2) Принцип конфіденційності. Матеріал, отриманий в процесі роботи з респондентом не підлягає розголошенню.

3) Принцип безпристрасності. Упереджене ставлення до респондента є неприпустимим, незалежно від того, яке враження він справляє своїм зовнішнім виглядом, юридичним чи соціальним положенням.

4) Принцип компетентності. Допустиме використання тільки тих понять, суджень та умовиводів, які відповідають методиці.

5) Принцип взаємоповаги спеціаліста і респондента. Організація експерименту повинна бути заснована на повазі особистої гідності, прав і свободи людини:

а) проведення обстеження дозволяється тільки після згоди респондента;

б) психологічне дослідження проводиться з повагою до особистості, до її моральних та релігійних упереджень [47].

Для нашого дослідження використовували комплекс методів психодіагностики та методів математичної статистики. Отримані дані дозволили обґрунтувати ознаки професійної деформації особистості тренерів-викладачів. Розроблені спеціальні навчальні курси для студентів – майбутніх тренерів, слухачів курсів підвищення кваліфікації; організовані тренінги для тренерів та викладачів.

Таким чином, з урахуванням мети й завдань, спрямованих на вивчення професійної деформації особистості тренерів-викладачів у цьому розділі подано аналіз та обґрунтування методів дослідження, описано етапи та відтворено послідовність їхнього проведення.

Методи визначалися з огляду на потребу системної обробки різних аспектів щодо предмета дослідження, отримання достовірних даних шляхом кількісної обробки (математичної статистики) даних.

Обґрунтування різних методик дослідження.

Методичним інструментарієм став набір методик з огляду на мету та завдання дослідження, які цілком інформативні, прості, легкі в застосуванні, відповідають потребам психометричної надійності, можливі для порівняння результатів тестування на виявлення самооцінки й результатів опитування.

Під час дослідження було застосовано такий діагностичний інструментарій:

1. Дослідження проведено з використанням таких методів і прийомів, як збір теоретичної інформації щодо обраної проблеми, теоретичний аналіз та узагальнення спеціалізованої літератури, контент-аналіз, принцип відображеної суб'єктності, використання яких сформувало повне уявлення

про феномен професійної деформації особистості тренерів-викладачів, що дало підстави для розвитку інших наукових досліджень.

2. Методики, спрямовані на вивчення індивідуально-психологічних рис особистості тренерів-викладачів. Відповідно до наведених у розділі 1 дисертаційного дослідження обґрунтувань вивчення професійної деформації особистості тренерів-викладачів здійснене шляхом визначення індивідуально-психологічних характеристик особистості. Оптимальними методиками для діагностування цих рис є визначення: а) методика вимірювання ригідності за Тегі (вербальний тест для дорослих); б) методика визначення рівня агресивності за А. Ассингером; в) методика визначення самооцінки за Дембо – Рубінштейн; г) методика визначення самоефективності за Р. Шварцером і М. Єрусалемом; д) методика визначення рівня «емоційного вигорання» за В.В. Бойко; е) методика визначення соціальної адаптації особистості за О.Г. Посипановим.

3. Була використана методика визначення міжособистісної поведінки особистості за Т. Лірі, при визначенні особливостей міжособистісної поведінки особистості тренерів-викладачів шляхом оцінювання їх студентами-спортсменами для формування моделі „ідеального тренера-викладача”. Таким чином, здійснено порівняльний аналіз реальних показників міжособистісної поведінки особистості тренерів-викладачів із показниками моделі „ідеального тренера-викладача” з погляду студентів-спортсменів.

Теоретичний аналіз й узагальнення спеціалізованої літератури здійснено з метою детального вивчення соціально-педагогічного аспекту професійної деформації особистості тренерів-викладачів, основних підходів щодо визначення цього психологічного феномена та розкриття змісту основних положень дисертаційної роботи. Значної уваги приділено проблемі ефективного вибору найінформативніших методик вивчення професійної деформації особистості тренерів-викладачів. Широко висвітлено питання професійних і соціально-психологічних факторів впливу на процес деформації

особистості тренерів-викладачів. З позиції міжособистісної поведінки надано оцінку не лише сфері деформації особистісних рис, але й порушень на рівні поведінки, які не завжди пов'язані із особистісними характеристиками.

Метод контент-аналізу [13; 38; 47; 163]. Цей метод використаний для якісно-кількісної обробки отриманих даних за допомогою певного асоціативного експерименту, дослідження структури й порівняльної характеристики діяльності тренерів із виду спорту і тренерів-викладачів однорідних професій сфери фізичної культури і спорту. За допомогою цього методу обґрунтовано поєднання однорідних професій цієї сфери у межах дефініції терміна „тренер-викладач”.

Специфіка контент-аналізу порівняно з іншими методами вивчення змісту документів полягає в тому, що його процедура передбачає підрахування смислових одиниць тексту. Результати цього аналізу свідчать про кількісний зміст документа.

Доцільність використання цього методу в психолого-педагогічних дослідженнях визначається тим, що текст документа завжди є продуктом людської діяльності, тому він не позначений впливом різних соціальних та психологічних факторів шляхом реєстрації в тексті відповідної інформації про них. Таким чином, за результатами аналізу тексту цим методом можна свідчити про позатекстові явища [129].

Важливим моментом, як свідчить застосування цього методу в дослідженні структури діяльності тренерів-викладачів, є те, що матеріалу повинно бути достатньо багато; його неможливо охопити без використання загального оцінювання, особливо коли матеріал є несистематичним [178].

У розгляді методологічної бази дослідженн, варто звернути увагу на *«Принцип відображеної суб'єктності»* [130]. Даний принцип ми розглядаємо в порядку виключення, тому що він лягає в основу нашого дослідного підходу. Реалізація обраних психодіагностичних методів відбувалася на основі *принципу відображеної суб'єктності* – експериментального підходу до дослідження особистості як суб'єкта ідеального уявлення щодо

життєдіяльності інших людей. Цей принцип розроблений В. А. Петровським [134]. На відміну від традиційних методів дослідження особистості цей метод і тест звернені не до того індивіда, який фактично цікавить експериментатора, а до інших людей, «значимих інших» – носіїв відображеної суб'єктності досліджуваного індивіда. Останній може перебувати поза експериментальною ситуацією, не знати, що за ним спостерігають.

Зміни в індивідуальних проявах досліджуваного є характеристикою його особистості. Принцип відображеної суб'єктності не виключає, а передбачає застосування інших методів дослідження особистості. Цей принцип найдоцільніше відтворює гіпотезу та логіку нашого дослідження, оскільки досліджуваний комунікативний образ тренера-викладача отримуємо шляхом оцінювання його діяльності студентами, які здобувають тренерсько-педагогічні спеціальності.

Принципом відображеної суб'єктності ми скористалися при побудові комунікативної моделі ідеального тренера-викладача.

Методика вимірювання ригідності за Тегі (вербальний тест для дорослих) [155]. У науковому огляді нашої роботи було зазначено: для визначення наявності тих чи тих професійних деформацій особистості існують певні індивідуально-особистісні риси, які досліджуються набором психодіагностичних методик. Вони є так званими «лакмусовими папірцями» для виявлення в особистості деформацій.

Ми застосували найбільш інформативні й часто використовувані з них. До індивідуально-психологічних характеристик належить така негативна риса, як ригідність, що й вимірюється за допомогою методики *Тегі* (вербальний тест для дорослих). Ригідність – це інертність, негнучкість мислення в тому разі, коли треба перейти до нового способу розв'язання проблеми чи виконання завдання. Інертність мислення й пов'язана з нею тенденція до уникнення ситуацій, у яких треба шукати нові шляхи розв'язання,

– важливий діагностичний показник і для визначення типологічних особливостей нервової системи (інертність нервової системи).

Наявність ригідності в особистісних рисах людини свідчать про деструктивні зміни, які відбуваються в ній на психологічному ґрунті під впливом певної професійної діяльності, що й зумовлює актуальність вивчення ригідності як важливого деформаційного компонента.

Використання цієї методики в дисертаційному дослідженні дозволило визначити рівень ригідності в зазначеної вибірки респондентів і, як наслідок, виявити ступінь прояву певних професійних деформацій.

Методика визначення рівня агресивності за А. Ассингером [155]. Наступною актуальною для вивчення якістю є рівень агресивності особистості спеціалістів у сфері фізичної культури і спорту. Методика А. Ассингера визначає, чи достатньо людина є коректною до тих, хто її оточує, і чи легко вона входить із ними в контакт, спілкується.

У дисертації ця методика застосовувалась із метою виявлення агресивності у тренерів-викладачів, у результаті чого засвідчено відсутність певних стандартних професійних деформацій, які діагностуються за допомогою рівня агресивності у респондентів.

Методика передбачає 20 питань, на які було подано конкретні варіанти відповідей, із яких респонденти повинні обирати найбільш доцільну. Чим вищий рівень агресивності буде визначено в досліджуваного контингенту тренерів-викладачів, то ймовірнішою стає наявність у них певних професійних деформацій.

Методика визначення самооцінки за Дембо – Рубінштейн [155]. Крім виявлення негативних індивідуально-психологічних рис (ригідність і агресивність), нашим завданням було перевірити, чи впливають вони на позитивні риси, які сприяють професійній адаптації, та на формування професійних деформацій. Йдеться про те, що в респондентів із достатньо розвиненими позитивними індивідуально-особистісними характеристиками низькими будуть показники певних професійних деформацій.

Самооцінка є одним із компонентів самосвідомості, цілісного ставлення до самого себе на основі уявлення про свої риси та здібності, а також – оцінювання з боку інших людей. У результаті аналізу наукової літератури [117; 118] виявлено, що самооцінка впливає на сприйняття людиною своїх успіхів і невдач, на організацію своєї поведінки, успішність включення до комунікативного процесу. Вона відіграє важливу роль у формуванні певної міри самоповаги й упевненості в собі, а також мобілізації людиною своїх сил під час самоствердження.

Таким чином, ми маємо підстави стверджувати про актуальність вивчення самооцінки як риси, що сприяє професійній адаптації особистості спеціалістів у сфері фізичної культури і спорту.

Застосування цієї методики в нашому дисертаційному дослідженні дозволяє свідчити про рівень самооцінки в досліджуваних групах респондентів та відповідно про наявність чи відсутність у них професійних деформацій.

Методика визначення самооцінки за Дембо – Рубінштейн ґрунтується на безпосередньому оцінюванні (за шкалами) кола різних параметрів: здоров'я, здібності, характеру. Респондентам пропонували на вертикальних шкалах помітити певними значками рівень розвитку в них певних рис (показник самооцінки) і рівень схильностей, тобто таких рис, рівень розвитку яких їх би задовольняв.

Методика визначення самоефективності за Р. Шварцером і М. Єрусалемом [155]. У дослідженні ми керуємося методикою визначення самоефективності для виявлення рівня показників самоефективності особистості в досліджуваних групах респондентів, який би засвідчив наявність професійних деформацій. За цією методикою були досліджені вже перераховані групи респондентів.

Рівень розвитку такої індивідуально-психологічної риси, як самоефективність, безпосередньо залежить від рівня професійної адаптації особистості спеціаліста у сфері фізичної культури і спорту [76]. Достатній

рівень розвитку професійної адаптації особистості є показником психологічної стійкості спеціалістів у сфері фізичної культури і спорту до деформувальних впливів професійної діяльності.

Таким чином, чим вищий рівень самоефективності продемонструють досліджувані тренери-викладачі, то вищим буде рівень їхньої адаптації до професійної діяльності, відповідно нижчим рівень небезпеки розвитку чи прогресування певних професійних деформацій.

Методика визначення рівня «емоційного вигорання» за В.В. Бойко [155]. Цією методикою ми скористалися для визначення рівня емоційного вигорання у тренерів-викладачів. Актуальність вивчення СЕВ у цьому разі зумовлена його особливим положенням серед інших професійних деструкцій. Як зазначають деякі автори [33; 34; 83; 93], будучи одним із видів професійної деформації, СЕВ безпосередньо включає в себе майже всі визначенні Е.Ф. Зеєром [56; 57] професійні деформації. Отже, визначивши рівень розвитку цього синдрому і його складових у тренерів-викладачів, ми отримуємо загальну картину деструктивних змін у досліджуваних груп респондентів. Тому використання цієї методики при визначенні рівня емоційного вигорання за В. В. Бойко вважаємо необхідною умовою для виявлення певних класичних професійних деформацій.

Методика визначення соціальної адаптації особистості за О.Г. Посипановим [155]. Загальна соціальна адаптація спеціалістів у сфері фізичної культури і спорту відіграє важливу роль у сприятливій реалізації професійної діяльності. Адаптуючись на початкових стадіях своєї професійної діяльності, спеціаліст у сфері фізичної культури і спорту зберігає рівень загальної адаптації майже без змін. Усе це створює підґрунтя для загального емоційного благополуччя та психологічного самозбереження особистості протягом усієї професійної діяльності.

Показники конформності, лабільності й креативності є основними для характеристики адаптивності. Що яскравіше виражені ці показники, то відповідно вищий рівень адаптації до професійної діяльності. Цей чітко

позначений показник, на відміну від згаданих, свідчить про те, завдяки чому переважно адаптується ця особистість та група людей. І відповідно найменш розвинена якість указує на недостатність того, чого бракує для повноцінного процесу адаптації. Норми оцінювання конформності, лабільності й креативності такі: 1–3 бали – низький рівень, 4 бали – середній рівень, 5–8 балів – високий рівень. Норми за загальними показниками професійної адаптації становлять: 1–9 балів – низький рівень, 10–16 балів – середній рівень і вище 17 балів – високий рівень. Актуальність використання цієї методики в нашому дослідженні пояснюється потребою визначення загального рівня адаптації та її компонентів у різних групах респондентів з метою виявлення взаємозв'язку рівня адаптації з тією чи іншою професійною деформацією, а також підтверджується доцільністю обраних нами психодіагностичних методик шляхом з'ясування зростання позитивної індивідуально-психологічної риси та зниження негативної залежно від рівня адаптації до професійної діяльності.

Методика визначення міжособистісної поведінки особистості за Т. Лірі [155]. Міжособистісна поведінка особистості тренерів-викладачів є найважливішою та маловивченою галуззю в спортивно-педагогічній науці. Під *інтерперсональною поведінкою особистості* тренера-викладача розуміють ті особистісні риси, які є найважливішими для оптимального й ефективного функціонування комунікативних педагогічних систем «учень – педагог» і «тренер – спортсмен». Теоретичний підхід до розуміння особистості ґрунтується на уявленні про оцінки та погляди важливих для особистості кола осіб, під впливом яких відбувається її персоніфікація, тобто особистість формується з огляду на ідентифікацію „значущих інших”. Під час взаємодії з іншими особистість проявляється в певному стилі міжособистісної поведінки. Реалізуючи потребу в спілкуванні та в здійсненні своїх бажань, людина орієнтується й узгоджує свою поведінку з боку оцінювання інших, значущих для її кола осіб на рівні усвідомленого самоконтролю, а також частково несвідомого.

Згідно з нашою гіпотезою, саме на цьому, комунікативному рівні психологічної організації виникають найбільш стійкі та складні для діагностування професійні деформації.

Для вивчення міжособистісної поведінки особистості у тренерів-викладачів найдоцільнішою буде методика визначення міжособистісної поведінки особистості за Т. Лірі, оскільки вона є результативною при визначенні різних типів особистості, а також уможлиблює зіставлення різних даних за окремими аспектами, наприклад, „соціального Я”, „реального Я” та „мої партнери”.

Якщо в досліджуваних респондентів показники за октантами цих векторів будуть надто занижені або перевищать норму, можна стверджувати, що в них спостерігається певна професійна деформація.

Використання цієї методики дало підстави зробити висновки про специфіку міжособистісної поведінки особистості в різних групах респондентів, а також виокремити чотири професійні деформації з позицій міжособистісної поведінки особистості шляхом порівняння показників тренерів-викладачів з комунікативною моделлю «ідеального педагога» в уявленні студентів.

Обґрунтування використаних методів математичної статистики

У дисертаційній роботі використовувались загальновідомі методи математичної статистики, які детально описані в працях учених [47; 119].

Статистичне опрацювання експериментальних даних передбачало використання таких статистичних методів.

- З метою аналізу отриманих даних вибіркової сукупності був використаний метод середніх величин, який передбачає встановлення середнього арифметичного (\bar{X}), середнього квадратичного відхилення (S).
- Для визначення відповідності вибірки нормальному закону розподілу використовувалось правило трьох сигм і критерій узгодження хі-квадрату К. Пірсона.

- Оскільки вибірккові сукупності відповідали нормальному закону розподілу, для порівняння середніх значень двох емпіричних сукупностей використовувався параметричний t-критерій Ст'юдента. У нашому дослідженні ми скористалися ним при визначенні достовірності різниці між показниками реального «Я» і показниками комунікативної моделі ідеального тренера-викладача (на думку студентів).

Після проведення відповідних розрахунків знайдене значення критерію порівнювалось із критичним (граничним) значенням критерію, який був узятий із відповідних таблиць, і за результатами порівняння визначалась статистична достовірність різниці або відсутність її між двома показниками, що порівнюються.

Для аналізу достовірності різниці між вибірками задавали рівень значення α – це значення вірогідності, за якого розбіжності між вибірковими показниками можна вважати випадковими. Таким чином, рівень значущості – відсоток імовірних випадків, які суперечать прийнятій гіпотезі [47].

Був використаний рівень значущості $\alpha = 0,05$. За експериментальними даними вираховували вірогідність p того, що критерій вийде за межі значення, розрахованого у вибірці (p – експериментальний рівень значущості).

Для цього було використано такі положення:

- якщо обчислюване значення t-критерію Ст'юдента не перевищує критичного значення (табличного) на рівні значення 0,05, то різниця статистично недостовірна й записується: $p > 0,05$;

- якщо обчислюване значення t-критерію Ст'юдента перевищує критичне значення (табличне) на рівні значення 0,05, то це означає, що статистичні відмінності є достовірними: $p < 0,05$.

- Для визначення взаємозв'язку індивідуально-психологічних характеристик особистості тренерів-викладачів та показників загальної адаптації було використано лінійний коефіцієнт кореляції Пірсона (r). Проведення кореляційного аналізу дозволило виявити ті особистісні риси, які найбільш позитивно впливають на процес адаптації, тим самим сприяючи його розвитку, а також тих рис, які діють на нього пригнічуючи.

Представлені методи реалізовувались на персональному комп'ютері за стандартними програмами (SPSS – версія 17.0., MS Excel-2003, Statistica-6).

Відповідно до мети, об'єкта, предмета й завдань дослідження сутність педагогічного експерименту полягала в діагностиці індивідуально-психологічних характеристик особистості тренерів-викладачів з метою виявлення в них професійних деформацій, а також у результаті використання принципу віддзеркаленої суб'єктності складання комунікативної моделі «ідеального» тренера-викладача в уявленні студентів-спортсменів, за допомогою якого з'явилася змога виявити комунікативні професійні деформації.

Для виконання поставлених завдань здійснювалась процедура констатувального експерименту, який проводився на початку дослідження з метою виявлення як позитивних, так і негативних сторін досліджуваної проблеми. На основі отриманих даних був виявлений невисокий рівень звичайних професійних деформацій, які визначаються шляхом діагностики індивідуально-психологічних характеристик. Таким чином, це надало нам змогу здійснювати пошук деформаційних змін у тренерів-викладачів у їхній комунікативній сфері, де, взявши за основу комунікативну модель «ідеального» тренера-викладача, були визначені чотири професійні деформації комунікативної сфери.

Наступним кроком у дослідженні було проведення формувального експерименту, в процесі якого виявлено й охарактеризовано новий вид професійних деформацій у комунікативній сфері тренерів-викладачів.

У ході формувального експерименту у спеціалістів сфери фізичної культури і спорту були досліджені комунікативні професійні деформації. До виявлених професійних деформацій підібрані корегувальні тренінгові вправи для групової роботи, які були проведені із досліджуваними тренерами-викладачами відповідно до виявленої в них професійної деформації. На корегувальну роботу із тренерами-викладачами було відведено місяць, по закінченні якого проводилось повторне дослідження. У результаті цього формувального експерименту встановлено, що відсоток комунікативних

професійних деформацій у тренерів-викладачів після виконання спеціальних корегувальних вправ суттєво знизився.

2.2. Характеристика індивідуально-психологічних особливостей професійної діяльності тренера-викладача

Щоб уникнути термінологічних неточностей, для початку бажано провести порівняльний аналіз функцій і діяльності тренерів зі спорту та викладачів фізичного виховання в закладах вищої освіти.

Перші спроби порівняльного аналізу та знаходження спільних характеристик між професіями тренера зі спорту та викладача фізичного виховання закладів вищої освіти здійснив А. А. Солтик [160], який при побудові концептуальної моделі професійної діяльності викладача фізичного виховання закладу вищої освіти об'єднав в одну групу респондентів із різних видів спортивно-педагогічної сфери діяльності.

Опосередковане вивчення спортивно-педагогічної (тренерської) [163] і педагогічної діяльності [166] дозволило нам за допомогою метода контент-аналізу створити їхню порівняльну характеристику.

Обидва види професійної діяльності мають спільні функції: виховання, навчання, соціалізація і тренувальна функція, лише виконують їх у різному відсотковому співвідношенні. Відповідно викладач фізичної культури переважно виконує функцію виховання, навчання та соціалізації. Слід відмітити, що в будь-якому закладі вищої освіти в обов'язки викладача фізичної культури входить і тренерська діяльність, якою він займається певну кількість годин. Викладачі фізичної культури ведуть секції з видів спорту в позанавчальний час у межах секційних занять для охочих. Таким чином, цей контингент виконує всі зазначені функції.

Отже, із наведеної таблиці у додатку Б видно, що професійна діяльність тренера містить переважно риси, які зближують її з професійною діяльністю викладача фізичного виховання.

Водночас тренери з видів спорту переважно виконують тренувальну функцію і в меншому обсязі – функції виховання, навчання та соціалізації.

Тренувальна діяльність незначно відрізняється від спортивно-викладацької за своїми часовими характеристикам. У додатку В подано нерегламентованість роботи спеціаліста у сфері фізичної культури і спорту.

У результаті аналізу та синтезу наукової літератури [36; 51; 86 та ін.] нами були комплексно зібрані факти, які підтверджують, що дві споріднені діяльності (тренер з виду спорту та викладач фізичного виховання) є однаковими за своєю структурою та функціям.

Однак слід зазначити, що в наведених двох професійних напрямках є відмінність у меті. Так, викладачі фізичного виховання в закладах вищої освіти мають на меті розвиток соціально-пізнавальної діяльності, у той час як тренери зі спорту мають за мету вдосконалення фізичних здібностей своїх вихованців та досягнення ними певних спортивних результатів.

Наведене порівняння часових затрат тренера з виду спорту та викладача фізичного виховання на організацію їхньої діяльності засвідчили майже повну тотожність цих професій.

Таким чином, можна зробити висновок, що розглянуті види професійної діяльності (тренер з виду спорту та викладач фізичної культури) є тотожними видами діяльності та мають однакові характеристики. Тому є підстави для об'єднання споріднених груп досліджуваних в одну, яка має вже відому назву «тренер-викладач» для більш широкої вибірки респондентів.

Сьогодні з огляду на різні об'єктивні причини одним із недостатньо досліджених і водночас актуальних аспектів є вивчення деформаційних процесів, які відбуваються у психіці викладачів фізичного виховання, а також тренерів із видів спорту під впливом специфічних умов професійної діяльності. У сфері фізичної культури і спорту ця проблема детально не вивчалась. Сьогодні не існує такого набору психодіагностичних методик, за допомогою яких можна було б усебічно вивчити цей феномен.

Незважаючи на те, що ми теоретично визначили тенденцію до схожості цих професій у сфері фізичної культури і спорту, слід довести це ще й емпірично. Виконати це завдання можна шляхом порівняння показників індивідуально-психологічних характеристик досліджуваних груп респондентів.

У ході роботи були досліджені індивідуально-психологічні характеристики, збалансований прояв яких є обов'язковою умовою підтримки загальної професійної адаптації особистості на високому рівні. До таких індивідуально-психологічних характеристик відносять:

- креативність, лабільність та конформність, які безпосередньо є основними показниками професійної адаптації особистості;
- самооцінка;
- самоефективність;
- самоконтроль;

Як уже було зазначено, якісний рівень професійної адаптації підтримується завдяки достатньому розвитку індивідуально-психологічних характеристик: креативності, лабільності та конформності. Відповідно до поставлених завдань нами були визначені показники цих особистісних характеристик у досліджуваних групах респондентів. Показники представлені в табл. 2.4.

Якщо порівнювати ці риси, то простежується нерівномірність показників у різних групах досліджуваних. Так, з таблиці видно, що показники креативності у всіх досліджуваних груп респондентів перебувають на нижньому рівні середнього значення та опосередковано впливають на загальний рівень адаптації особистості.

Таблиця 2.2

Показники креативності, лабільності та конформності в різних досліджуваних групах

Контингент	Статистичні показники компонентів адаптації					
	конформність		лабільність		креативність	
	x	s	x	s	x	s
Тренери (n=22)	3,68	1,22	4,50	1,41	3,41	1,43
Викладачі ЗВО I – II рівня акредитації (n=33)	3,31	1,39	4,20	1,19	2,77	1,25
Викладачі ЗВО III – IV рівня акредитації (n=35)	3,57	1,36	4,09	1,56	2,97	1,50

Показники лабільності досліджуваних респондентів практично однакові, але вищі, за показники креативності та конформності. Так, у групі тренерів зі спорту показник лабільності перебуває на відмітці 4,50 бала і є домінуювальним. У наступній групі респондентів – викладачів фізичного виховання закладів вищої освіти I-II рівня акредитації – він становить 4,20 бала, а у викладачів фізичного виховання закладів вищої освіти III–IV рівня акредитації – 4,09 бала. З таблиці видно, що показник лабільності є домінуювальним серед трьох показників соціальної адаптації, саме завдяки якій і підтримується адаптація на потрібному рівні.

Найменш розвиненим показником у тренерів-викладачів досліджуваних груп є показник креативності. Лише у тренерів з виду спорту цей показник тримається на середньому рівні 3,41 бала. У викладачів із фізичного виховання ЗВО I–II рівня акредитації він становить 2,77 бала, а серед викладачів фізичного виховання закладів вищої освіти III-IV рівня акредитації показник конформності дорівнює 2,97 бала.

З представлених результатів видно, що загальний рівень соціальної адаптації підтримується завдяки задовільним показникам лабільності у всіх

групах досліджуваних респондентів, однак затримують розвиток адаптації низькі показники такого її складника якості, як креативність, на що й слід звернути особливу увагу при психологічному коригуванні особистості.

Розглянемо загальні показники адаптації за групами респондентів. Результати подано в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Показники загальної адаптації тренерів-викладачів

Контингент	Статистичні показники	
	\bar{x}	s
Тренери (n=22)	11,73	3,10
Викладачі ЗВО I–II рівня акредитації (n=33)	11,18	4,24
Викладачі ЗВО III–IV рівня акредитації (n=35)	11,00	3,58

Необхідно зазначити, що всі досліджувані групи респондентів мають середній рівень показників загальної адаптації. Також був проведений аналіз достовірних розбіжностей за допомогою t-критерію Ст'юдента серед показників загальної адаптації.

Цей аналіз виявив відсутність достовірних розбіжностей між показниками загальної адаптації тренерів-викладачів при $p > 0,05$ (Додаток Г).

Це дає змогу говорити про схожість досліджуваних груп респондентів в адаптаційній сфері, що ще раз указує на доцільність їхнього об'єднання в одну групу.

Оскільки в адаптаційній сфері особистості досліджувані групи респондентів показали однакові результати, ми маємо змогу об'єднати їх в одну групу для визначення динаміки показників креативності, лабільності та конформності залежно від приросту загального рівня професійної адаптації. Ця дія проведена з усіма досліджуваними індивідуально-психологічними рисами особистості тренерів-викладачів. Виявлено, що переважна більшість показників цих рис не мають між собою достовірних відмінностей (різниця

незначна). Це свідчить про однорідність досліджуваних груп респондентів та дозволяє підтвердити правильність обраних нами методик у дисертаційному дослідженні.

Ураховуючи, що адаптація особистості до професійної діяльності сприяє зміцненню «професійного імунітету» до розвитку деформацій та сприяє процесам професійного самозбереження, зростання показників позитивних і зниження негативних рис зі зростанням їхнього рівня підтверджує правильність запропонованої нами гіпотези.

Групи тренерів-викладачів із низькими показниками конформності, лабільності та креативності мають низький рівень професійної адаптації, а групи з високими показниками – високий рівень професійної адаптації. Між показниками груп із різними рівнями професійної адаптації спостерігаються достовірні розбіжності, які підтверджуються за допомогою t-критерію Стьюдента.

У таблиці 2.4 представлені показники конформності, лабільності та креативності з урахуванням рівня професійної адаптації.

Таблиця 2.4

Показники конформності, лабільності та креативності тренерів-викладачів залежно від рівня професійної адаптації

Контингент	Статистичні показники					
	конформність		лабільність		креативність	
	\bar{x}	s	\bar{x}	s	\bar{x}	s
Група тренерів-викладачів із низьким рівнем адаптації (n=11)	2,10	0,83	2,68	1,15	1,76	1,14
Група тренерів-викладачів із середнім рівнем адаптації (n=60)	3,73	1,18	4,48	1,29	3,30	1,13
Група тренерів-викладачів із високим рівнем адаптації (n=19)	6,00	1,41	5,75	0,50	4,50	1,29

Конформність групи з низькою адаптацією відрізняється від конформності групи з високою адаптацією на $t = 5,35$ при $p < 0,05$. Показники лабільності відрізняються на $t = 7,79$ при $p < 0,05$, а показники креативності – на $t = 3,96$ при $p < 0,05$.

Наступною індивідуально-психологічною властивістю особистості, актуальною для дослідження, є самооцінка як один із компонентів самосвідомості, цілісного ставлення до самого себе на основі уявлення про свої риси та здібності, оцінок інших людей. Дані наукових джерел дозволяють зробити висновок, що самооцінка впливає на сприйняття людиною своїх успіхів та невдач, на організацію своєї поведінки та діяльності, на успішність включення до процесу спілкування, а також відіграє значну роль у формуванні певного рівня самоповаги та впевненості в собі, будучи важливим фактором адаптації до професійної діяльності, а також мобілізації людиною своїх сил у самоствердженні [124, 126].

Таким чином, маємо підтвердження актуальності вивчення самооцінки як особистісного фактора, яке сприяє професійній адаптації особистості тренера-викладача.

Загальні показники самооцінки тренерів-викладачів за групами представлені в таблиці 2.5.

Таблиця 2.5

Показники самооцінки особистості тренерів-викладачів

Контингент	Статистичні показники	
	\bar{x}	s
Тренери (n=22)	80,25	12,14
Викладачі ЗВО I–II рівня акредитації (n=33)	79,83	8,34
Викладачі ЗВО III–IV рівня акредитації (n=35)	75,46	11,18

З наведених даних видно: показники самооцінки в досліджуваних групах респондентів перебувають на високому рівні, що характеризує цей контингент як самовпевнений.

Із метою виявлення відмінностей у сфері самооцінки особистості тренерів-викладачів та можливості об'єднання цих груп в одну було досліджено достовірність відмінностей між групами респондентів, які ми розглядаємо за допомогою t-критерію Ст'юдента. Результати проведеного дослідження виявили, що між показниками всіх досліджуваних груп респондентів немає достовірних відмінностей при $p > 0,05$ (Додаток Д). Це дає змогу об'єднати досліджуваний контингент тренерів із різних видів спорту та викладачів фізичної культури в одну групу тренерів-викладачів.

Актуальним є аналіз динаміки показників самооцінки тренерів-викладачів залежно від рівня адаптації їхньої особистості до професійної діяльності, що відтворено в таблиці 2.6.

Таблиця 2.6

Показники самооцінки тренерів-викладачів залежно від рівня професійної адаптації

Контингент	Статистичні показники	
	\bar{x}	s
Група тренерів-викладачів із низьким рівнем адаптації (n=11)	77,78	10,91
Група тренерів-викладачів із середнім рівнем адаптації (n=60)	78,53	9,40
Група тренерів-викладачів із високим рівнем адаптації (n=19)	74,00	17,10

У таблиці 2.6. спостерігається неоднозначність показників самооцінки. Так, у групі з низьким рівнем адаптації цей показник вищий, аніж показник групи з високим рівнем адаптації. Це свідчить про те, що людина з високою

самооцінкою гірше адаптується до професійної діяльності під впливом своєї амбіційності та впевненості в особистій правоті. Водночас людина з помірним рівнем самооцінки адекватніше оцінює свою особистість в соціумі та тісніше співпрацює з колегами.

Також слід відзначити, що між показниками самооцінки в групах із високим та низьким рівнями адаптації немає достовірних розбіжностей за t -критерієм Ст'юдента, $t = 0,41$ при $p = 0,05$.

Наступною індивідуально-психологічною якістю, яка позитивно впливає на особистість тренерів-викладачів, є самоефективність.

У широкому розумінні самоефективність особистості визначається як відчуття самоповаги та власної гідності, а також як реальна здатність і вміння особистості розв'язувати життєві проблеми. Іншими словами – це інтегральна здатність бути компетентним, відповідати вимогам навколишнього середовища [9, 55].

Спираючись на дані Т. В. Петровської [135], ми можемо стверджувати, що адекватний розвиток такої особистісної риси, як самоефективність, сприяє підтримці та розвитку професійної адаптації особистості. Також, використовуючи дані науково-методичної літератури, ми маємо підстави вважати рівень самоефективності одним із основних критеріїв для визначення професійних деформацій.

Достатній розвиток самоефективності сприяє підвищенню психологічної стійкості проти негативного, професійно зумовленого впливу соціального середовища, а при недостатньому розвитку цієї риси послаблюється «психологічний імунітет».

Таким чином, нами був досліджений прояв цієї риси в різних категорій тренерів-викладачів. Результати дослідження представлені в таблиці 2.7.

Таблиця 2.7

Показники самоефективності особистості тренерів-викладачів

Контингент	Статистичні показники	
	\bar{x}	s
Тренери (n=22)	31,95	4,12
Викладачі ЗВО I–II рівня акредитації (n=33)	28,83	7,25
Викладачі ЗВО III–IV рівня акредитації (n=35)	30,66	3,60

З таблиці видно, що показники самоефективності особистості достатньо схожі у всіх досліджуваних груп тренерів-викладачів.

Відповідно до норм методики визначення самоефективності за Р. Шварцером та М. Єрусалемом, наведених у другому розділі нашої дисертаційної роботи, у групи тренерів з виду спорту показник самоефективності особистості перебуває на рівні вище середнього. Наступна група респондентів – викладачі фізичного виховання закладів вищої освіти I – II рівня акредитації – перебуває на середньому рівні розвитку самоефективності особистості. І остання досліджувана нами група респондентів – викладачі фізичного виховання закладів вищої освіти III–IV рівня акредитації – перебуває також на рівні вище середнього розвитку самоефективності особистості.

Проведені дослідження достовірності відмінностей за t-критерієм Ст'юдента при $p > 0,05$ з самоефективності між досліджуваними групами респондентів показали, що достовірності відмінностей не існує між групами викладачів ЗВО I–II та III–IV рівнів акредитації, а в тренерів з виду спорту достовірність відмінностей між зазначеними групами було виявлено (Додаток Е).

Незважаючи на те, що група тренерів із видів спорту все ж таки має достовірні відмінності в показниках самоефективності порівняно з іншими

досліджуваними групами, ми вважаємо цей випадок винятком та об'єднуємо досліджувані групи в одну.

Відповідно до завдань нашого дослідження актуальним є аналіз динаміки показників самоефективності залежно від рівня адаптації особистості тренерів-викладачів до професійної діяльності, які представлені в таблиці 2.8.

Таблиця 2.8

Показники самоефективності тренерів-викладачів залежно від рівня професійної адаптації

Контингент	Статистичні показники	
	\bar{x}	s
Група тренерів-викладачів із низькою адаптацією (n=11)	29,86	4,11
Група тренерів-викладачів із середньою адаптацією (n=60)	30,36	4,74
Група тренерів-викладачів із високою адаптацією (n=19)	34,00	4,24

За допомогою наведених даних простежується динаміка показників самоефективності в тренерів-викладачів залежно від рівня адаптації. Таким чином, це підтверджує правильність обраних нами психодіагностичних методик, оскільки отримані результати пов'язані з рівнем професійної адаптації особистості тренерів-викладачів.

Отже, низькі показники самоефективності особистості тренерів-викладачів відповідають низькому рівню професійної адаптації, а високі показники – високому, достовірність відмінностей яких підтверджується t-критерієм Ст'юдента. Наприклад, показник самоефективності особистості в групі із низьким рівнем адаптації відрізняється від показника самоефективності в групі з високим рівнем адаптації на $t = 1,80$ при $p < 0,05$.

Іншою індивідуально-психологічною якістю, що позитивно впливає на особистість тренерів-викладачів, є самоконтроль як найважливіша якість, що

сприяє адаптації особистості до професійної діяльності. Беручи за підґрунтя науково-методичну літературу [45, 59], ми можемо стверджувати, що адекватний розвиток такої особистісної риси, як самоконтроль, сприяє підтримці й розвитку професійної адаптації особистості і відповідно – збереженню її від деструктивних впливів професійної діяльності на особистість. Таким чином, нами було досліджено прояв цієї риси в різних групах тренерів-викладачів. Результати наших досліджень подано в таблиці 2.9.

Таблиця 2.9

Показники самоконтролю особистості тренерів-викладачів

Контингент	Статистичні показники	
	\bar{x}	s
Тренери (n = 22)	6,05	1,99
Викладачі ЗВО I–II рівня акредитації (n=33)	4,57	1,90
Викладачі ЗВО III–IV рівня акредитації (n = 35)	5,20	1,86

З урахуванням наведених даних, можемо стверджувати, що показники самоконтролю в усіх групах тренерів-викладачів перебувають на середньому рівні.

З метою виявлення різниці в емоційній ланці особистості тренерів-викладачів було проведено дослідження достовірності відмінностей між досліджуваними групами респондентів за t-критерієм Ст'юдента при $p > 0,05$. Результати свідчать, що між показниками всіх цих груп респондентів немає достовірних відмінностей (Додаток Ж). Це дає підстави поєднати досліджуваний контингент тренерів із різних видів спорту й викладачів фізичної культури в одну групу тренерів-викладачів. Показники самоконтролю тренерів-викладачів залежно від рівня їхньої професійної адаптації представлені в таблиці 2.10.

Таблиця 2.10

Показники самоконтролю тренерів-викладачів залежно від рівня професійної адаптації

Контингент	Статистичні показники	
	\bar{x}	s
Група тренерів-викладачів із низьким рівнем адаптації (n = 11)	4,00	1,50
Група тренерів-викладачів із середнім рівнем адаптації (n = 60)	5,56	2,01
Група тренерів-викладачів із високим рівнем адаптації (n = 19)	8,00	4,30

З огляду на наведені дані можемо зробити висновок, що низькі показники цієї риси у тренерів-викладачів відповідають низькому рівню адаптації, а високі показники – високому рівню професійної адаптації, достовірність відмінностей яких підтверджується t-критерієм Ст'юдента. Зокрема показник самоконтролю в групі із низьким рівнем адаптації відрізняється від показників самоконтролю в групі з високим рівнем адаптації на $t = 8,00$ при $p < 0,05$.

Таким чином, за розглянутими методиками, які сприяють професійній адаптації, показники індивідуально-психологічних характеристик особистості є майже тотожними, оскільки не мають між собою достовірних відмінностей за t-критерієм Ст'юдента. Саме це дозволило поєднати всі досліджувані групи респондентів в одну групу тренерів-викладачів та простежити динаміку цих показників залежно від зростання рівня адаптації, при якому й збільшуються показники за індивідуально-психологічними характеристиками, що підтверджує правильність обраних нами психодіагностичних методик.

У рамках нашого дисертаційного дослідження визначався також ряд індивідуально-особистісних показників, прояв яких в особистості тренерів-викладачів пригнічує їхній загальний рівень професійної адаптації і свідчить

про наявність у них тих або тих професійних деформацій. Вивчення наукової літератури [21, 35, і ін.] дає змогу виявити наявність певних класичних професійних деформацій, які широко відомі в наукових колах. До таких індивідуально-особистісних характеристик відносять:

- рівень емоційного вигорання;
- ригідність;
- агресивність.

Першими розглянемо особливості показників емоційного вигорання особистості тренерів-викладачів.

СЕВ – специфічний вид викривлення індивідуально-психологічних рис осіб, змушених під час виконання своїх обов'язків тісно спілкуватися з людьми.

Актуальність вивчення СЕВ у нашому випадку зумовлена його особливим становищем серед інших професійних деструкцій. Деякі автори [83; 93] характеризують СЕВ як один із видів професійної деформації, що побічно містить у собі практично всі визначені Е. Ф. Зеєром [56, 57] професійні деформації. Таким чином, виявивши рівень розвитку цього синдрому і його складників у викладачів фізичного виховання, ми одержимо загальну картину деструктивних змін у досліджуваних груп респондентів.

Синдром має три фази: напруга, резистенція й виснаження, кожна з яких містить у собі чотири симптоми, що характеризують цю фазу.

Показники фази напруги СЕВ представлені в табл. 2.11.

Фаза напруги характеризується такими симптомами, як переживання психотравмувальних обставин, незадоволеність собою, «загнаність у клітку», тривога й депресія.

Орієнтуючись на норми методики В. В. Бойко, ми можемо констатувати, що фаза напруги синдрому вигорання є несформованою у всіх групах досліджуваних респондентів.

Також був проведений аналіз достовірних розходжень серед показників фази напруги за допомогою t-критерію Ст'юдента, при $p > 0,05$.

Таблиця 2.11

Показники фази напруги емоційного вигорання в тренерів-викладачів

Контингент	Статистичні показники							
	переживання психотравмувальних обставин		незадоволеність собою		«загнаність у клітку»		тривога й депресія	
	\bar{x}	s	\bar{x}	s	\bar{x}	s	\bar{x}	s
Тренери (n = 22)	7,33	6,77	4,06	3,75	5,02	4,90	6,17	4,45
Викладачі ЗВО I–II рівня акредитації (n = 33)	8,14	7,29	5,00	4,12	2,94	1,54	7,29	4,32
Викладачі ЗВО III–IV рівня акредитації (n = 35)	6,57	5,78	5,63	4,86	4,66	3,50	7,54	1,17

Цей аналіз виявив відсутність достовірної різниці між показниками фази напруги синдрому емоційного вигорання тренерів-викладачів (Додаток 3).

Наступна фаза – фаза резистенції – має показники набагато вищі попередньої фази, вони представлені в табл. 2.12. Ця фаза складається з таких симптомів: неадекватне вибіркове емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, економія емоцій і редукція професійних обов'язків. Більшість симптомів є або вже сформованими, або перебувають на стадії формування.

Таблиця 2.12

**Показники фази резистенції емоційного вигорання у
тренерів-викладачів**

Контингент	Статистичні показники							
	неадекватне вибіркове емоційне реагування		емоційно-моральна дезорієнтація		економія емоцій		редукція професійних обов'язків	
	\bar{x}	s	\bar{x}	s	\bar{x}	s	\bar{x}	s
Тренери (n = 22)	17,00	6,33	12,09	6,21	7,45	8,12	12,12	5,90
Викладачі ЗВО I–II рівня акредитації (n = 33)	16,17	6,28	12,80	6,78	6,89	8,09	13,74	6,59
Викладачі ЗВО III–IV рівня акредитації (n = 35)	16,74	6,78	12,49	7,35	8,74	8,83	13,09	7,77

Так, перший симптом цієї фази – неадекватне вибіркове емоційне реагування – у всіх досліджуваних груп є сформованим симптомом, найбільше він проявляється в тренерів з виду спорту – 17,00 балів. Наступний за величиною показник належить викладачам фізичного виховання ЗВО III–IV рівня акредитації – 16,17 бала. І останній показник, трохи нижчий інших, виявлений у викладачів фізичного виховання ЗВО I–II рівня акредитації – 16,74 бала.

Показники за наступним симптомом фази резистенції – емоційно-моральна дезорієнтація – перебувають на стадії формування, тобто в діапазоні від 10 до 15 балів, а показники тренерів-викладачів у всіх розглянутих групах за цим симптомом практично однакові.

Наступний симптом фази резистенції – економія емоцій – є несформованим, відповідно його показники у всіх досліджуваних групах респондентів не перевищують оцінки 9 балів.

Останній симптом цієї фази – редукція професійних обов'язків – перебуває на стадії формування. Його показники у всіх досліджуваних групах респондентів перебувають у діапазоні від 10 до 15 балів.

Був проведений аналіз достовірної різниці серед показників фази резистенції за допомогою t-критерію Ст'юдента, при $p > 0,05$, що виявив відсутність достовірної різниці між показниками фази резистенції СЕВ тренерів-викладачів (Додаток И).

Останню фазу СЕВ називають фазою виснаження.

Фаза виснаження, як і дві попередні, має чотири симптоми: емоційний дефіцит, емоційна відстороненість, особистісна відстороненість, психосоматичні та психовегетативні порушення.

За першим симптомом фази виснаження – емоційним дефіцитом – виявлені досить неоднозначні показники. У перших двох груп (тренери з виду спорту й викладачі фізичного виховання ЗВО I-II рівня акредитації) цей симптом є несформованим. У групи викладачів фізичного виховання ЗВО III-IV рівня акредитації показник симптому «емоційний дефіцит» перебуває на стадії формування.

Показники цієї фази представлені в табл. 2.13.

Таблиця 2.13

Показники фази виснаження емоційного вигорання у тренерів-викладачів

Контингент	Статистичні показники							
	емоційний дефіцит		емоційна відстороненість		особистісна відстороненість		психосоматичні та психовегетативні порушення	
	\bar{x}	s	\bar{x}	s	\bar{x}	s	\bar{x}	s
Тренери (n = 22)	8,26	6,00	9,11	6,36	5,24	4,11	5,80	4,23
Викладачі ЗВО I–II рівня акредитації (n = 33)	5,09	4,53	7,00	5,90	4,94	3,60	6,46	4,50
Викладачі ЗВО III–IV рівня акредитації (n = 35)	10,31	7,89	11,06	6,73	5,74	4,25	4,40	3,67

Нерівномірними є показники за наступним симптомом фази виснаження – емоційною відстороненістю. Тут група тренерів із виду спорту має показник 9,11 бала. Це вже дає право вважати цей симптом таким, що перебуває на стадії формування.

Група викладачів фізичного виховання закладів вищої освіти I–II рівня акредитації має результати за цим симптомом 7,00 балів. Це свідчить про те, що в досліджуваній групі синдром емоційної відстороненості не проявляється. Остання досліджувана група респондентів (викладачі фізичного виховання закладів вищої освіти III–IV рівня акредитації) показала результати за цим симптомом 11,06 бала, які дають змогу вважати його таким, що перебуває на стадії формування.

У всіх досліджуваних групах респондентів були виявлені низькі показники щодо двох симптомів фази виснаження (особистісна відстороненість і психосоматичні та психовегетативні порушення), що дає підстави вважати ці симптоми несформованими.

Був проведений аналіз достовірних розходжень серед показників фази виснаження за допомогою t-критерію Ст'юдента при $p > 0,05$, що виявив відсутність достовірної різниці між показниками фази виснаження СЕВ тренерів-викладачів (Додаток К).

Далі розглянемо загальні показники емоційного вигорання особистості тренера-викладача за фазами, зображеними на рис. 2.1, де видно, що у всіх групах домінує фаза резистенції, як і було визначено за її симптомами. Так, у тренерів за видами спорту ця фаза перебуває на стадії формування. У викладачів фізичного виховання ЗВО I-II рівня акредитації показники щодо фази резистенції також перебувають на стадії формування. У групі викладачів фізичного виховання ЗВО III-IV рівня акредитації фаза резистенції перебуває в процесі формування.

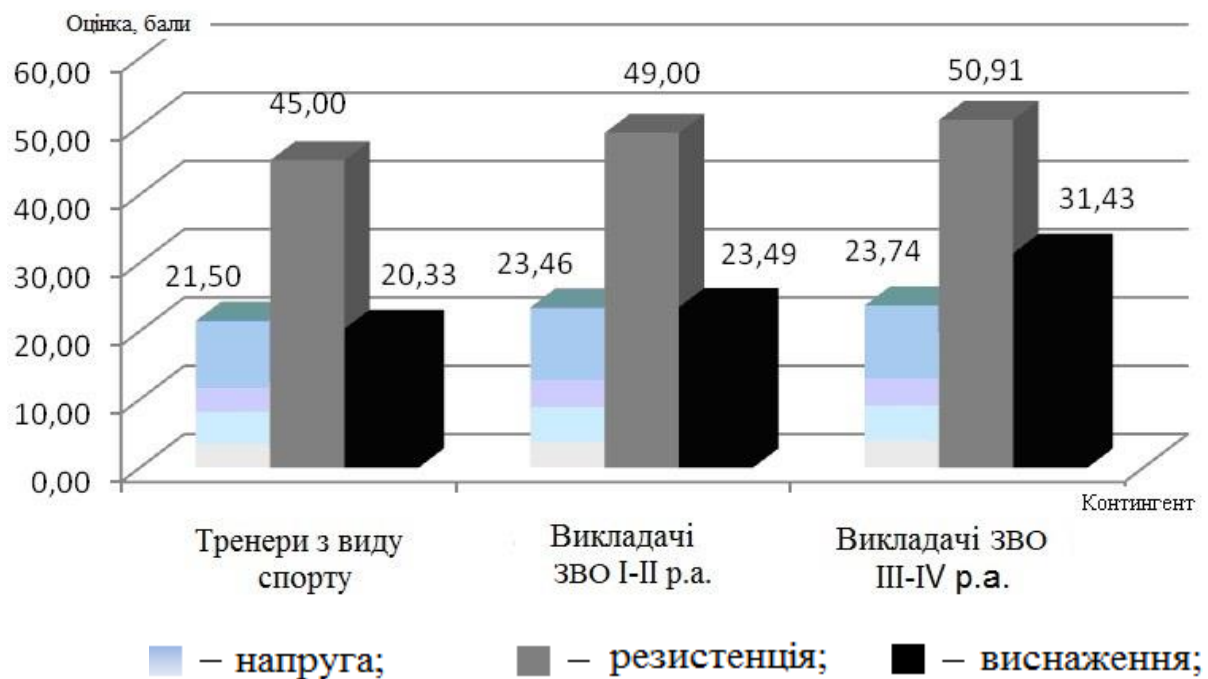


Рис. 2.1. Показники за фазами емоційного вигорання особистості тренерів-викладачів

Інші показники за фазами напруги й виснаження у всіх групах респондентів є досить низькими, що свідчить про їхню несформованість.

Наступним кроком нашого дослідження стало визначення динаміки показників емоційного вигорання за фазами залежно від рівня розвитку

професійної адаптації. Як уже було сказано, показники досліджуваних груп респондентів були об'єднані. Результати представлені в табл. 2.14, з якої видно, що показники за фазами емоційного вигорання не залежать від рівня прояву професійної адаптації, а саме: не спостерігається зниження показників емоційного вигорання з ростом рівня адаптації до професійної діяльності.

Таблиця 2.14

Показники фаз синдрому емоційного вигорання залежно від рівня адаптації до професійної діяльності

Контингент	Статистичні показники					
	напруги		резистенції		виснаження	
	\bar{x}	s	\bar{x}	s	\bar{x}	s
Група тренерів-викладачів з низьким рівнем адаптації (n = 11)	20,94	6,39	43,11	16,69	25,44	20,05
Група тренерів-викладачів із середнім рівнем адаптації (n = 60)	24,13	14,41	50,04	19,22	28,94	18,30
Група тренерів-викладачів із високим рівнем адаптації (n = 19)	19,33	7,37	50,67	20,60	30,00	21,52

Також фаза резистенції у всіх груп респондентів перебуває на стадії формування, це говорить про те, що у всіх групах вигорання виявлене. У цьому випадку результати у всіх фазах емоційного вигорання зростають у підгрупах із середнім і високим рівнями адаптації, що суперечить нашій гіпотезі. Але водночас це явище доводить заявлене в першому розділі припущення про те, що СЕВ особистості тренерів-викладачів – самостійний феномен, специфічна професійна деформація. Він не є частиною жодної з відомих професійних деформацій особистості.

Виходячи з показників емоційного вигорання особистості тренерів-викладачів, можна зробити висновок, що загрозу для психологічного здоров'я

тренерів-викладачів становить фаза резистенції, що перебуває на стадії формування. Показники всіх фаз СЕВ так само не мають зв'язку із професійною адаптацією особистості, про що говорить відсутність зниження цих показників із ростом рівня адаптації, що підтверджує проведене дослідження з виявлення достовірних відмінностей між показниками високого й низького рівня адаптації в трьох фазах СЕВ за допомогою t-критерію Ст'юдента. Так, показники у фазі напруги в групі з низьким рівнем адаптації не мають достовірних відмінностей із показниками цієї ж фази в групі з високим рівнем адаптації. Показники фази резистенції й виснаження також не мають між собою відмінностей у респондентів із високим і низьким рівнями адаптації при $p > 0,05$.

Підбиваючи підсумки після розгляду показників СЕВ, ми маємо змогу спостерігати у фазі резистенції завищені показники щодо всіх синдромів. Синдроми цієї фази – неадекватне вибіркове емоційне реагування, емоційно-моральна дезорієнтація, економія емоцій і редукція професійних обов'язків – відповідають за поведінкові прояви тренерів-викладачів під впливом стресогенних факторів професійної діяльності. Таким чином, високі показники у фазі резистенції свідчать про наявність деформацій у комунікативній сфері особистості тренерів-викладачів.

З представлених даних можна зробити висновок, що за результатами дослідження СЕВ у тренерів-викладачів спостерігаються деструкції в поведінковій сфері особистості, коли адаптаційні процеси вже починають не справлятися з напругою й під дією стресогенних факторів змінюється поведінка особистості.

Ще одним досліджуваним нами індивідуально-психологічним показником, що пригнічує професійну адаптацію особистості тренера-викладача, є ригідність.

Ригідністю в психології називають нездатність людини змінити уявлення про навколишнє середовище відповідно до дійсних змін цього

середовища, а також нездатність корегувати програму діяльності відповідно до вимог ситуації.

Наявність ригідності в особистісних рисах людини свідчить про деструктивні зміни, що відбуваються в психологічній сфері цієї особистості під впливом певної професійної діяльності. Це надає актуальності вивченню ригідності як важливого деформаційного компонента.

Досліджені загальні показники ригідності тренерів-викладачів у різних групах випробуваних представлені в табл. 2.15.

Таблиця 2.15

Показники ригідності особистості тренерів-викладачів

Контингент	Статистичні показники	
	\bar{x}	s
Тренери (n = 22)	20,77	4,99
Викладачі ЗВО I–II рівня акредитації (n = 33)	17,09	13,01
Викладачі ЗВО III–IV рівня акредитації (n = 35)	19,65	8,35

Показники ригідності у всіх досліджуваних групах тренерів-викладачів перебувають на середньому рівні, про що свідчать дані представленої вище таблиці. Це можна виявити, якщо відштовхуватися від нормативних параметрів підрахунку методики на вимір ригідності за Тегі (вербального тесту для дорослих), наведених у підрозділі 2.1. дисертаційної роботи. Згідно зі згаданими нормами, середнім рівнем ригідності вважають показники, що перебувають у діапазоні від 14 до 26 балів.

З метою виявлення розходжень за показниками ригідності у тренерів-викладачів і можливості об'єднання цих груп в одну було проведене дослідження достовірних відмінностей між розглянутими групами респондентів за допомогою t-критерію Ст'юдента. Результати засвідчили, що між показниками всіх досліджуваних груп респондентів немає достовірних розходжень при $p > 0,05$ (Додаток Л), що дає змогу об'єднати досліджуваний

контингент тренерів за видами спорту й викладачів фізичного виховання в одну групу тренерів-викладачів.

Визначення динаміки показників ригідності тренерів-викладачів залежно від рівня розвитку професійної адаптації в нашому дослідженні стало наступним кроком. Результати його представлені в табл. 2.16.

Таблиця 2.16

Показники ригідності тренерів-викладачів залежно від рівня професійної адаптації

Контингент	Статистичні показники	
	\bar{x}	s
Група тренерів-викладачів з низьким рівнем адаптації (n = 11)	26,00	3,67
Група тренерів-викладачів із середнім рівнем адаптації (n = 60)	20,18	12,04
Група тренерів-викладачів із високим рівнем адаптації (n = 19)	19,00	1,06

Дані таблиці 2.18 дають змогу побачити зниження показників ригідності залежно від рівня адаптації у тренерів-викладачів. Статистичні показники ригідності тренерів-викладачів високого й низького рівня професійної адаптації мають достовірні відмінності на $t = 5,75$, при $p < 0,05$.

На підставі отриманих результатів можна зробити висновок, що показники такої негативної індивідуально-психологічної риси як ригідність, не мають істотних розходжень. Також спостерігається зниження показників ригідності залежно від росту професійної адаптації. Це свідчить про взаємозв'язок показників ригідності із професійною адаптацією, а також – про правильний підбір психодіагностичних методик.

Наступним індивідуально-психологічним показником, досліджуваним нами, є агресивність.

Агресивне поведіння – одна з форм реагування на різні несприятливі у фізичному й психічному розумінні життєві ситуації, що викликають стрес,

фрустрацію та інші стани. Психологічно агресія виступає одним з основних способів розв'язання проблем, пов'язаних зі збереженням індивідуальності й тотожності, із захистом і ростом почуття власної цінності, самооцінки, рівня домагань, а також збереженням і посиленням контролю над істотним для суб'єкта оточенням. Агресивні дії виступають як засіб досягнення якої-небудь значущої мети; спосіб психологічної розрядки або задоволення потреби в самореалізації й самоповазі [49].

Нами були досліджені загальні показники агресивності тренерів-викладачів у різних групах досліджуваних. Результати представлені в табл. 2.17. Вони свідчать, що показники агресивності тренерів-викладачів у різних групах не однакові.

Показники агресивності тренерів із виду спорту становлять 36,20 бала і перебувають на середньому рівні, що варіює в діапазоні 36-44 бали. Показники агресивності викладачів фізичного виховання вищих навчальних закладів I-II рівня акредитації становлять 44,46 бала, що є вже майже дуже високим рівнем прояву цієї риси відповідно до норм методики діагностики агресивності А. Ассінгера. Остання група респондентів (викладачі фізичного виховання закладів вищої освіти III-IV рівня акредитації) показала також середній результат розвитку цієї риси – 38,00 балів.

Таблиця 2.17

Показники агресивності особистості тренерів-викладачів

Контингент	Статистичні показники	
	\bar{x}	s
Тренери (n = 22)	36,20	6,35
Викладачі ЗВО I–II рівня акредитації (n = 33)	44,46	7,88
Викладачі ЗВО III–IV рівня акредитації (n = 35)	38,00	7,00

Було проведене дослідження вірогідності розходжень у показниках агресивності в групах респондентів за допомогою t-критерію Ст'юдента. Результати засвідчили, що між показниками всіх досліджуваних груп респондентів немає достовірних відмінностей при $p > 0,05$ (Додаток М), що дає змогу об'єднати досліджуваний контингент тренерів за видами спорту й викладачів фізичного виховання в одну групу тренерів-викладачів.

Актуальним є визначення динаміки показників агресивності тренерів-викладачів залежно від рівня розвитку професійної адаптації, результати якого представлені в табл. 2.18.

Таблиця 2.18

Показники агресивності тренерів-викладачів залежно від рівня професійної адаптації

Контингент	Статистичні показники	
	\bar{x}	s
Група тренерів-викладачів із низьким рівнем адаптації (n = 11)	36,54	5,75
Група тренерів-викладачів із середнім рівнем адаптації (n = 60)	29,44	13,15
Група тренерів-викладачів із високим рівнем адаптації (n = 19)	15,00	2,00

Таким чином, нами був проведений аналіз індивідуально-психологічних показників особистості тренерів-викладачів, які відповідають за рівень розвитку класичних, тобто описаних у спеціальній науковій літературі [16; 18; 20; 28; 57] професійних деформацій, і впливають (позитивно або негативно) на процес професійного самозбереження.

Відповідно до завдань нашого дослідження доцільним було проведення між цими індивідуально-психологічними характеристиками порівняльного аналізу за допомогою t-критерію Ст'юдента. Результати цих розрахунків указувалися після опису кожної окремої індивідуально-психологічної характеристики. Ця дія виконувалася з метою визначення наявності достовірних відмінностей між показниками індивідуально-психологічних

характеристик. Відсутність розходжень є вагомим доказом, що в досліджуваних груп тренерів-викладачів немає класичних професійних деформацій, які діагностуються шляхом виявлення викривлень у певних індивідуально-психологічних характеристиках особистості.

Для дослідження була взята фіксована кількість респондентів (20 осіб) із досліджуваної групи.

У результаті проведеного аналізу одержано процентне співвідношення достовірних і недостовірних розходжень в індивідуально-психологічних характеристиках тренерів-викладачів. Так, з 27 проведених порівнянь ми одержали 90 % недостовірних і 10 % достовірних розходжень.

Таким чином, із розрахунків видно, що більша кількість порівнянь показала відсутність достовірних відмінностей між показниками індивідуально-психологічних характеристик особистості тренерів-викладачів. Отже, можна зробити висновок, що досліджувані групи респондентів (тренери й викладачі фізичного виховання закладів вищої освіти) не мають розходжень в індивідуально-психологічних показниках і тому є однорідними у видах діяльності, що ще раз підтверджує правомірність об'єднання цих груп досліджуваних в одну, оскільки вже була обґрунтована однорідність показників за всіма досліджуваними індивідуально-психологічними характеристиками, а також за тимчасовими й функціональними характеристиками їхньої професійної діяльності.

Також практично повна відсутність достовірних відмінностей в індивідуально-психологічних характеристиках особистості тренерів-викладачів свідчить про те, що в них не спостерігається прояву професійних деформацій з урахуванням того, що всі розглянуті індивідуально-психологічні характеристики перебувають на середньому рівні свого вияву.

2.3. Характеристика комунікативних особливостей тренера-викладача як фактора розвитку професійних деформацій

Професійна деформація, як уже зазначалося, – це викривлення, зміна індивідуально-психологічних рис особистості, до яких належать передусім найважливіші професійні риси. Такі особистісні риси, як деформаційні зміни, не були виявлені у спеціалістів сфери фізичної культури і спорту. Це є закономірним з урахуванням того, що педагогічна комунікативна система «учень – педагог», вивчення якої було одним із визначальних завдань нашої дисертаційної роботи, спирається на особистісні поведінкові риси, тобто певним інтерперсональним (комунікативним) образом.

Пов'язана зі спілкуванням професійна діяльність є складником різних комунікативних моделей: медичної, інформаційної, діагностичної, педагогічної. У будь-якій із них наявні свої вимоги для оптимізації діяльності, які пов'язані із проявом певних характеристик спілкування, які в сукупності й формують професійний стиль [138]. Комунікативна педагогічна модель визначається певними рисами, які необхідні для ефективного функціонування системи «учень – викладач» або «спортсмен – тренер».

У межах комунікативної системи «спортсмен – тренер» наявний так званий мікроклімат, який складається з педагогічної взаємодії та може бути ефективним лише з огляду на те, що його учасники є взаємозначущими. Це стосується позиції дорослого щодо дитини, хоча ця позиція безпосередньо формується за допомогою позитивного сприйняття тренера спортсменом. Найважливішим аспектом є позитивне оцінювання дійсності, реальності, стилю та особистості викладача спортсменом, студентом. Зворотній зв'язок від спортсмена до тренера дуже хиткий, нормальне його функціонування можливе лише шляхом створення педагогом комфортних умов для своїх підлеглих у процесі їхньої комунікації. Саме така відсутність педагогічної рефлексії, на наш погляд, призводить до виникнення вад, недоліків у педагогічній системі «спортсмен – тренер». Ця система буде функціонувати повноцінно лише за умови відповідності поведінки педагога певному

комунікативної моделі, яка є найдоцільнішим у цій взаємодії. Модель (образ) – це своєрідний ідеал в уявленні інших людей.

Сформувати цей образ можна шляхом дослідження студентів, які здобувають спортивні спеціальності, в їхньому уявленні про ідеальний образ тренера-викладача, яким вони намагаються стати в майбутньому. Таким чином, можливим є вивчення професійних деформацій особистості тренерів-викладачів, які діагностуються шляхом порівняння показників із образом ідеального, на думку студентів, педагога. Відхилення від цієї моделі можна вважати професійною деформацією, яка виникла в межах комунікативної системи «спортсмен – тренер».

У результаті дослідження за методикою Т. Лірі [155] були отримані показники, які характеризують тренерів-викладачів із позиції зазначеної професійної діяльності.

Спочатку доцільно охарактеризувати інтерперсональну (тобто міжособистістну) поведінку студентів спортивних ЗВО, оскільки вони лише роблять перші кроки в майбутній професії тренерів-викладачів та мають уявлення про неї виключно шляхом вивчення предметів, які викладають в університеті, або в результаті своїх спостережень. Таким чином, у студентів складається ідеальна модель тренерів-викладачів, не викривлена практичним виконанням зазначеної діяльності, вимогам якої вони намагаються відповідати.

На цьому етапі відображається не завжди адекватне уявлення про майбутню професію, її соціальне значення, способи професійної підготовки, сферу поширення, умови праці, матеріальні блага та особистісні риси її носіїв.

Про зміст професійної діяльності в учня, як правило, поверхове, нечітке, несформоване уявлення [26].

Студенти спортивного вищого навчального закладу продемонстрували деякі особливості міжособистісної поведінки і, крім того, своє уявлення про особистість «ідеального» тренера-викладача. Результати досліджень подано в таблиці 2.19.

У поведінці студентів спортивного ЗВО домінує «владно-лідерський» тип поведінки – 10,09, за який відповідає I октант, а також дещо завищений «відповідально-великодушний (щирий)» тип поведінки – 8,71 (8 октант). Решта показників міжособистісної поведінки перебувають у межах середнього значення.

Виявлені показники свідчать про нормальне здійснення професійного розвитку особистості майбутніх спеціалістів з урахуванням вимог та специфіки професії, яка передбачає виконання керівних та виховних функцій.

Таблиця 2.19

Порівняльний аналіз особливостей міжособистісної поведінки студентів спортивного закладу вищої освіти (n = 80)

Компонент міжособистісної поведінки	Октант	Статистичні показники			
		«Реальне Я» студентів		Ідеальний тренер-викладач	
		\bar{x}	s	\bar{x}	s
Владно-лідерський	I	10,09	0,55	12,43	0,42
Незалежно-домінувальний	II	7,14	0,47	7,23	0,36
Прямолінійно-агресивний	III	7,77	0,40	5,51	0,38
Недовірливо-скептичний	IV	7,77	0,48	3,17	0,38
Покірно-сором'язливий	V	7,31	0,49	4,46	0,34
Сором'язливо-слухняний	VI	7,57	0,54	4,89	0,46
Конвенціонально-співробітницький	VII	7,86	0,55	7,69	0,52
Відповідально-щирий	VIII	8,71	0,73	8,66	0,69

Для якісної реалізації майбутньої професійної діяльності у студентів є сукупність передумов: схильність до лідерства (навіть натяк на авторитарність) – 10,09, I октант; розвинена відповідальність та щирість – 8,71, VIII октант, що попереджує агресивність – 7,77, III октант. Також у межах норми перебувають показники II октанта (7,14), що свідчить про впевненість у собі, показники IV октанта (7,77) – про нормальний скептицизм, V октанта

(7,31), VI октанта (7,57), VII октанта (7,86) – про стійкість довіри та доброти (щирості, відвертості, відкритості, м'якості). За отриманими даними стає зрозуміло, що є підґрунтя для формування гармонійно розвиненої особистості.

Результати дослідження показують, що для уявлення студентів про ідеального тренера-викладача характерний низький скептицизм та недовіра – 3,17 (IV октант), а також зниження рівня покірності – 4,46 (V октант) і слухняності – 4,89 (VI октант), порівняно із показниками самих студентів. Однак при цьому студенти мають уявлення про ідеального тренера-викладача, в якого майже відсутня пряма (відкрита) агресія – 5,51 (III октант). Ці показники представлені на рисунку 2.2.



Рис. 2.2. Порівняльний аналіз показників «реального Я» у студентів спортивного ЗВО й комунікативної моделі ідеального тренера-викладача

На рисунку можемо простежити зрушення практично ідеальних показників «реального Я» у студентів, які не піддаються деформувальному впливу професійної діяльності в напрямку домінування й авторитарності

ідеального тренера-викладача в їхньому уявленні, а також – до зниження недовіри, покірності й слухняності – всіх тих рис, що притаманні студентам залежно від їхньої соціальної ролі підлеглих.

Проте щодо показників ідеального тренера-викладача у світогляді та уявленні студентів, які здобувають спеціальність у сфері фізичної культури і спорту, можна констатувати помітне завищення домінування, яке переходить у владність – 12,43 показники I октанта.

Отже, в уявленні студентів спортивного ЗВО ідеальний тренер-викладач має такий вигляд: це лідер, владна, особистість із завищеною самооцінкою, упевнена в собі, але водночас відверта й позбавлена недовіри, скептичності й прямої агресії, особистість, яка може просити й отримати допомогу від сторонніх та довірливо ставиться до людей.

Таким чином, нами було здійснено аналіз кількісних компонентів міжособистісної поведінки студентів і їхнього уявлення про показники міжособистісної поведінки тренера-викладача. Виявлено кількісні індивідуально-психологічні характеристики, які в цілому складають «ний образ ідеального тренера-викладача, за якими будемо порівнювати показники досліджуваних груп респондентів за допомогою виокремлення в них комунікативних професійних деформацій. Це видається можливим за допомогою використання принципу відображеної суб'єктності, де комунікативна сфера тренерів-викладачів вивчалася шляхом її сприйняття студентами.

2.4. Особливості міжособистісної поведінки тренера-викладача

Згідно з поставленими завданнями особливості міжособистісної поведінки особистості тренера-викладача були вивчені у всіх досліджуваних нами групах респондентів.

Спочатку розглянемо показники групи тренерів, яка характеризується достатньо молодим віком – 34 роки. Цей фактор детермінує особливості

міжособистісної поведінки, а також уявлення про ідеального тренера-викладача. Ці дані представлені в таблиці 2.20.

Таблиця 2.20

Показники міжособистісної поведінки групи тренерів (n = 22)

Компонент міжособистісної поведінки	Октант	Статистичні показники				t-критерій Ст'юдент
		«реальне Я»		«ідеальне Я»		
		\bar{x}	s	\bar{x}	s	
Владно-лідерський	I	7,33	0,58	10,11	0,47	3,52*
Незалежно-домінувальний	II	4,28	0,76	5,00	0,36	0,66
Прямолінійно-агресивний	III	5,22	0,55	5,39	0,42	0,35
Недовірливо-скептичний	IV	3,61	0,64	1,28	0,30	5,49*
Покірно-сором'язливий	V	4,61	0,53	3,78	0,32	1,20
Сором'язливо-слухняний	VI	4,94	0,57	2,94	0,37	2,32*
Конвенціонально-співробітницький	VII	5,89	0,63	6,22	0,66	1,88
Відповідально-щирий	VIII	6,06	0,95	6,44	0,57	0,38

Примітка. * – різниця достовірності при $p < 0,05$

Показники «реального Я» та «ідеального Я», за даними таблиці 2.22, у тренерів за видами спорту мають певні відмінності. Наприклад, щодо I октанта, який відповідає за такі риси, як лідерство й владність, показник «реального Я» респондентів становить 7,33 бала. Такий же показник «ідеального Я» тренерів дещо вищий – 10,11 бала. Показники за II октантом, який характеризує комунікативні характеристики – незалежність та домінування – не мають істотної різниці, «реальне Я» становить 4,28 бала, «ідеальне Я» – 5,00 балів. Відповідні значення спостерігаємо і в III октанті, де «реальне Я» дорівнює 5,22 бала, а «ідеальне Я» – 5,39 бала. Показник за IV октантом, що характеризує недовіру й скептичність, становить 3,61 бала, але в ідеалі тренери хотіли б зовсім позбавитися подібних рис, про що свідчать показники «ідеального Я» за цим октантом – 1,28 бала. За V октантом такі ж показники практично однакові: «реальне Я» дорівнює 4,61 бала, а «ідеальне

Я» – 3,78 бала. Це свідчить про прояв таких рис, як покірливість і сором'язливість, які не викликають у респондентів особливого дискомфорту. Такі ж значення простежуємо в результатах VI і VII октантів, які відповідають за сором'язливість та слухняність, а також конвенційність і співпрацю. Різниця між показниками ідеального й реального «Я» в межах цих октантів не перевищує одного бала. Показники за VIII октантом, які характеризують відповідальність та щирість, також мають мінімальну різницю між «реальним» та «ідеальним» тренером. Перший показник дорівнює 6,06 бала, а другий – 6,44 бала.

Достовірні відмінності за t-критерієм Ст'юдента при $p < 0,05$ виявлені в I, IV і VI октантах, що відповідають за владність, скептичність, недовіру й слухняність.

Реальні показники суттєво не відрізняються від «ідеального Я», за винятком I та IV октантів, і майже повністю збігаються з моделлю інтерперсональної моделі ідеального тренера-викладача за уявленнями студентів. Загальний вигляд особливостей міжособистісної поведінки в цій групі респондентів такий: у показниках «реального Я» спостерігаються відносно тотожні значення, без значних змін, вони перебувають на середньому рівні розвитку. Наявне незначне зростання результатів стосовно посилення домінування, хоча воно й не перевищує позначки восьми балів. Щодо показників «ідеального Я», то вони відзначаються певними особливостями. Наприклад, треба відзначити помітну зміну в трьох октантах, порівняно із «реальним Я»: зростання значення показників у I октанті, що свідчить про намагання підвищити владні позиції лідера, а значне зниження показників у IV октанті – про бажання тренерів за видами спорту повністю позбутися таких рис, як недовіра і скептичність, однак помітне зниження показників відбувається у VI октанті, що говорить про незначні прагнення та бажання респондентів знизити такі риси, як сором'язливість і слухняність.

На рисунку 2.3 видно, що серед тренерів за видами спорту показники міжособистісної поведінки всіх октантів перебувають у межах норми.



Рис. 2.3. Порівняльна характеристика показників міжособистісної поведінки в тренерів

Наступна група викладачів фізичного виховання вищих навчальних закладів I–II рівня акредитації продемонструвала показники міжособистісної поведінки, результати якої представлені в таблиці 2.21. Дані свідчать, що показники реальної й ідеальної міжособистісної поведінки мають істотні відмінності, але за певними октантами. Зокрема в I та II октантах показники «реального Я» та «ідеального Я» тотожні. Це свідчить про те, що рівень розвитку таких рис, як лідерство, домінування й незалежність цілком улаштовують тренерів-викладачів цієї групи.

У III октанті, що характеризує прямолінійність і агресію, спостерігаються незначні відмінності за показниками «реального Я» та «ідеального Я», перший дорівнює 6,75 бала, а другий відповідно – 5,40 бала. Істотна різниця у показниках виявлена в IV октанті, який відповідає за риси недовіри й скептицизм, тут «реальне Я» дорівнює 4,72 бала, а «ідеальне» – 1,76 бала. Також мають відмінності показники «реального Я» та «ідеального Я» в V октанті, де перше показало результат у 6,06 бала, а друге – відповідно 3,72

бала, що свідчить про бажання респондентів знизити до себе прояв покірливості й сором'язливості. Такі ж респонденти намагаються знизити сором'язливість і слухняність, за які відповідає VI октант, тут «реальне Я» має показник 5,75 бала, а «ідеальне Я» – 3,80 бала. Респонденти хочуть знизити такі позитивні риси, як співпраця, відповідальність і щирість, про що свідчать показники за VII і VIII октантами.

Таблиця 2.21

Показники міжособистісної поведінки викладачів фізичного виховання закладів вищої освіти I–II рівня акредитації (n = 33)

Компонент міжособистісної поведінки	Октант	Статистичні показники				t-критерій Ст'юдента
		«реальне Я»		«ідеальне Я»		
		\bar{x}	s	\bar{x}	s	
Владно-лідерський	I	8,13	0,49	7,88	0,51	0,75
Незалежно-домінувальний	II	6,06	0,34	5,64	0,47	4,30
Прямолінійно-агресивний	III	6,75	0,44	5,40	0,47	2,12
Недовірливо-скептичний	IV	4,72	0,58	1,76	0,27	6,33*
Покірно-сором'язливий	V	6,06	0,50	3,72	0,32	2,16*
Сором'язливо-слухняний	VI	5,75	0,44	3,80	0,37	4,20*
Співпрацюючо-конвенційний	VII	7,38	0,48	6,00	0,47	0,90
Відповідально-щирий	VIII	7,69	0,59	6,56	0,59	1,17

Примітка. * – відмінності достовірні при $p < 0,05$

Достовірність відмінностей за t-критерієм Ст'юдента при $p < 0,05$ виявлено в IV, V і VI октантах, що відповідають за недовіру, скептичність, покірність і сором'язливість.

Показники міжособистісної поведінки викладачів фізичного виховання ЗВО I–II рівнів акредитації представлені на рисунку 2.4, який демонструє порівняльну характеристику показників «реального Я» та «ідеального Я». На цьому рисунку простежується тенденція за I і II октантами до домінування й

незалежності, тотожності реальних та ідеальних показників Це свідчить, що розвиток цих рис цілком улаштовує тренерів-викладачів досліджуваної групи.

Показники за іншими октантами цієї методики досить схожі між собою, а саме: показники «ідеального Я» на кілька балів нижчі, ніж показники «реального Я», що підтверджує бажання знизити всі риси, за які відповідають зазначені октанти.



Рис. 2.4. Порівняльна характеристика показників міжособистісної поведінки у викладачів фізичного виховання ЗВО I–II рівня акредитації

Респонденти цієї групи, можливо, спрощують свої професійні обов'язки, не всією душею віддані праці, у результаті чого мають низку добре розвинених механізмів психологічного захисту, робота яких спрямована на зниження загального емоційного фону в професійній діяльності тренерів-викладачів.

Наступна група респондентів – це викладачі фізичного виховання вищих начальних закладів III–IV рівня акредитації. Результати дослідження міжособистісної поведінки подані в таблиці 2.22, де видно, що показники

«реального Я» й «ідеального Я» майже за всіма октантами цієї методики схожі між собою, тобто мають незначні відмінності максимум у 2 бали.

Таблиця 2.22

Показники міжособистісної поведінки викладачів фізичного виховання закладів вищої освіти III–IV рівня акредитації (n = 35)

Компоненти міжособистісної поведінки	Окtant	Статистичні показники				t-критерій Ст'юдента
		«реальне Я»		«ідеальне Я»		
		\bar{x}	s	\bar{x}	s	
Владно-лідерський	I	7,09	0,32	6,71	0,27	5,25
Незалежно-домінувальний	II	5,54	0,29	5,49	0,30	1,13
Прямолінійно-агресивний	III	8,69	0,42	8,80	0,34	0,73
Недовірливо-скептичний	IV	6,26	0,41	5,49	0,27	0,90
Покірно-сором'язливий	V	7,89	0,41	8,46	0,39	2,56
Сором'язливо-слухняний	VI	7,17	0,33	6,91	0,29	4,12
Співпрацюючо-конвенційний	VII	6,51	0,45	4,17	0,36	3,40*
Відповідально-щирий	VIII	4,31	0,45	2,74	0,29	0,96

Примітка. * – різниця достовірна при $p < 0,05$

Зокрема за I октантом показник «реального Я» дорівнює 7,09 бала, а показник «ідеального Я» – 6,71 бала. За II октантом також спостерігаються тотожні значення цих показників – 5,54 і 5,49 бала відповідно, III октант – не виняток, він подає такі ж показники як майже рівні – 8,69 і 8,80 бала відповідно.

Показники за IV і V октантами також підтвердили тотожні результати «реального Я» та «ідеального Я» за винятком двох останніх октантів, у яких показники між реальним та ідеальним «Я» дещо відрізняються, а саме в VII октанті показник «реального Я» становить 6,51 бала, а показник «ідеального Я» – 4,17 бала. За VIII октантом показник «реального» дорівнює 4,31 бала, а в

ідеалі респонденти намагаються ще знизити досить низький показник до 2,74 бала.

Достовірні відмінності за t-критерієм Ст'юдента при $p < 0,05$ виявлено лише в VII октанті, що відповідає за співпрацю й конвенційність. Результати дослідження подано на рисунку 2.5.



Рис. 2.5. Порівняльна характеристика показників міжособистісної поведінки викладачів фізичного виховання ЗВО III–VI рівня акредитації

За цими даними показники міжособистісної поведінки досить неоднозначні. Недостатньо розвинуті такі риси, як лідерство, домінування й незалежність, про що свідчать посередні показники за I і II октантами. Надто завищені показники за III октантом, який відповідає за агресивність, дещо завищені показники покірливості й залежності (V октант) та зовсім занижені показники відповідальності й великодушності (щирості, відвертості), як показує крива «ідеального Я», яке респонденти бажали б ще знизити.

Слід зазначити, що крива, яка відтворює «ідеальне Я», майже повністю збігається із кривою показників «реального Я». Це свідчить про те, що тренерів-викладачів досліджуваної групи цілком улаштовують такі обставини їхнього поведінкового прояву і вони навіть не намагаються їх змінити.

2.5. Особливості функціонування моделі комунікативної взаємодії тренерів-викладачів

Як уже згадувалося в розділі 2, актуальність наших пошуків професійних деформацій особистості тренера-викладача в їхній міжособистісній поведінці зумовлена тим, що в спортивно-педагогічній сфері діяльності стандартних професійних деформацій виявлено не було. Однак дослідження СЕВ, який є симбіозом деформації та захисного механізму особистості, дозволило виявити високі показники за фазою резистенції, синдроми якої відтворюють комунікативні аспекти особистості. Таким чином, у нас з'явилася можливість припустити, що деформаційні зміни торкнулися не особистісної сфери тренерів-викладачів, а їхньої міжособистісної поведінки.

Нами було сформовано комунікативну модель «ідеального тренера-викладача» за результатами вивчення функціональної системи «учень – педагог» або «тренер-спортсмен».

Вивчення процесів взаємодії компонентів у функціональній системі «учень – педагог» можливе за допомогою принципу відзеркаленої суб'єктності, який був описаний у розділі 2, а саме: вивчення діяльності одного компонента (педагога) за допомогою аналізу сприйняття цього компонента значущим іншим компонентом (студентом, учнем). У результаті визначено деформаційні зміни в комунікативній сфері самого педагога, що є завданням нашого дослідження.

Для розгляду проблематики професійної деформації особистості педагога у сфері фізичної культури і спорту з позиції міжособистісної поведінки виникає потреба в аналізі показників широкого кола досліджуваних, які відносяться до цієї сфери діяльності. Тому всі представлені нами в третьому розділі групи респондентів були об'єднані в одну групу для отримання більш об'єктивних показників.

Таке об'єднання надає змогу аналізувати процеси професійної деформації та індивідуально-психологічні характеристики широкого кола досліджуваних сфери фізичного виховання і спорту. Розглядаючи ці

показники у змішаній вибірці досліджуваних, ми отримали уявлення не про окремі структурні одиниці контингенту цієї сфери, а про особистісні риси та процеси професійної деформації у всіх спеціальностях сфери фізичного виховання і спорту.

У розділі 3 представлено результати дослідження міжособистісної поведінки студентів спортивного ЗВО. Зазначені як показники «реального Я» студентів, так і показники їхнього «ідеального Я» є моделлю комунікативної моделі ідеального тренера-викладача.

Підтвердити правильність обраних нами показників моделі «ідеального тренера-викладача» ми можемо за допомогою порівняння згаданих показників із результатами дослідження Т. В. Петровської та Г. Проценка [129], які визначали рівень прояву міжособистісної поведінки тренерів із виховання успішних та неуспішних спортсменів. Можна впевнено спиратися на ці показники, оскільки викладач фізичного виховання виконує й тренерські функції, і, як уже було обґрунтовано раніше, ці два різновиди професійної діяльності є максимально схожими між собою.

Як зразок для порівняння ми використали показники міжособистісної поведінки особистості тренера, який підготував успішних спортсменок, оскільки неуспішні спортсменки самі по собі є проблемним контингентом, а їхні показники переломлені крізь призму їхніх невдач. Однак у межах цієї методики такі відмінності не мають принципового значення. Ці показники графічно зображені на рисунку 2.6.



Рис. 2.6. Моделі «ідеального тренера-викладача» в уявленні студентів спортивного ЗВО та юних спортсменок (за даним Т.В. Петровської, Г. Проценко [135]):

На рисунку видно, що показники моделі «ідеального тренера-викладача», за опитуванням студентів, та показники «ідеального тренера», за опитуванням юних спортсменок, практично однакові. Порівняльна характеристика цих показників представлена в таблиці 2.23. Таким чином, простежується загальна тенденція до визначення рис «ідеального тренера-викладача» студентами та юними спортсменками. За результатами видно, що майже всі показники моделі «ідеального тренера-викладача» в уявленні студентів спортивного ЗВО та «ідеального тренера» в уявленні спортсменок максимально схожі між собою та мають достовірні відмінності лише в I, II та VIII октантах, які характеризують риси лідерства, домінування, незалежності, відповідальності та щирості.

Таблиця 2.23.

**Порівняльна характеристика показників комунікативної моделі
«ідеального тренера-викладача» та «ідеального тренера»**

Стиль поведінки	Окtant	Статистичні показники				t-критерій Ст'юдента
		модель «ідеального тренера- викладача»		модель «ідеального тренера»		
		\bar{x}	S	\bar{x}	S	
Владно-лідерський	I	11,84	0,27	8,72	0,69	9,52*
Незалежно-домінувальний	II	7,52	0,22	5,94	0,40	5,49*
Прямолінійно-агресивний	III	6,60	0,25	5,44	0,49	0,34
Недовірливо-скептичний	IV	3,19	0,27	2,44	0,49	0,67
Покірно-сором'язливий	V	4,56	0,21	4,22	0,49	1,90
Сором'язливо-слухняний	VI	5,27	0,28	5,44	0,67	0,32
Конвенціонально-співробітницький	VII	8,27	0,29	6,95	0,66	1,88
Відповідально-щирий	VIII	8,87	0,33	7,50	0,57	4,38*

Примітка. * – відмінності достовірні при $p < 0,05$.

В образі «ідеального тренера», на погляд спортсменок, ці показники трохи занижені, аніж показники комунікативної моделі «ідеального тренера-викладача», на думку студентів, що й підтверджується достовірною різницею за t-критерієм Ст'юдента. Це свідчить про те, що спортсменки уявляють для себе ідеального тренера менш домінантним, не таким відповідальним і щирим, яким бачать свого ідеального тренера-викладача студенти. Можливо, це явище зумовлене тим, що для діяльності викладача фізичної культури більше характерна навчальна та виховна функції, а це передбачає вимагати від студентів більш жорсткої дисципліни, але водночас набувати більшої компромісності та відповідальності. Однак у сукупності показники двох порівнюваних моделей тренерів-викладачів є майже ідентичними, що підтверджує правильність створеної нами моделі комунікативної моделі «ідеального тренера-викладача» в уявленні студентів.

Вище нами обґрунтовано актуальність вивчення комунікативної сфери особистості тренерів-викладачів з метою виявлення у поведінці професійних деформацій. Після чого за критерієм однорідності досліджуваних груп респондентів вони були поєднані в одну групу тренерів-викладачів. Отже, ми маємо підстави проаналізувати особливості функціонування комунікативної сфери тренерів-викладачів і виокремити деструктивні зміни в широкій групі респондентів сфери фізичної культури і спорту.

Шляхом аналізу показників міжособистісної поведінки тренера-викладача й порівняння їх із комунікативною моделлю «ідеального тренера-викладача», на погляд студентів спортивного ЗВО, були виявлені чотири комунікативні професійні деформації за допомогою методики вивчення міжособистісної поведінки за Т. Лірі, яка складається із восьми октантів і відповідає за певні комунікативні прояви особистості. Наприклад, за результатами порівняльного аналізу показників «реального Я» тренера-викладача із комунікативним образом «ідеального тренера-викладача» виявлено достовірну різницю між показниками, які умовно можна поділити на чотири групи.

Ці групи отримали такі назви:

- деформація *«відсутності лідерства та домінування»*, за допомогою якої виявляють різницю між показниками «реального Я» тренера-викладача від комунікативної моделі ідеального тренера-викладача в I і II октантах, що характеризують лідерство, незалежність і домінування;
- деформація *«високої агресивності»* подає відмінності показників «реального Я» тренерів-викладачів від комунікативної моделі ідеального тренера-викладача в III і IV октантах, які характеризують такі риси, як прямолінійність, агресивність і недовіру;
- деформація *«високої підкореності й залежності»* – різниця від моделі ідеального тренера-викладача виявляється в V і VI октантах, які характеризують риси покірності, сором'язливості й слухняності;

– деформація «низької співпраці та емоційної підтримки» мають відмінності в VII і VIII октантах і характеризують такі комунікативні риси, як співпраця, відповідальність і щирість.

Комунікативна професійна деформація «відсутності лідерства та домінування» характеризується недостатнім проявом у тренерів-викладачів таких важливих для тренерсько-педагогічної діяльності рис як лідерство, наполегливість, активність, ініціативність та інші.

У групі тренерів-викладачів із яскраво вираженою деформацією «відсутності лідерства й домінування» її наявність підтверджується результатами, представленими на рисунку 2.7.

Отримані результати свідчать про наявність у цій групі професійної деформації, яка полягає в зниженні у тренерів-викладачів такої риси, як лідерство, що є специфічним, характерним для спортивно-педагогічної діяльності, але небажаним явищем.



Рис. 2.7. Порівняння моделі «ідеального тренера-викладача» із показниками «реального Я» і «ідеального Я» тренерів-викладачів, яке підтверджує наявність професійної деформації «відсутність лідерства та домінування»:

Також це явище підтверджується математично, а саме наявністю достовірних відмінностей між показниками «реального Я» тренера-викладача та показниками моделі комунікативної моделі «ідеального тренера-викладача», виявлених за допомогою t-критерію Ст'юдента. Результати відображені в табл. 3.2, з якої видно, що в показниках групи тренерів-викладачів, яку ми розглядаємо, наявні достовірні відмінності з комунікативною моделлю «ідеального тренера-викладача», на думку студентів, саме в I та II октантах, які характеризують владність, лідерство, незалежність та домінування.

Так, показники по I октанту, який характеризує владність та лідерство, у моделі «ідеального тренера-викладача» становлять 11,84 бала, у той час як «реальне Я» цієї групи тренерів-викладачів перебуває на відмітці в 6,85 бала. Відмінності достовірності за t-критерієм Ст'юдента між двома цими показниками складають 9,52* при $p < 0,05$ і є достатньо суттєвими.

Також слід звернути увагу на показники «ідеального Я» тренера-викладача. Вони практично збігаються з показниками «реального Я» цієї групи тренерів-викладачів. Достовірних відмінностей між ними не виявлено. Ці показники представлені в додатку О. Отже, можна зробити висновок, що тренери-викладачі, які мають професійну деформацію «відсутність лідерства та домінування», вважають абсолютно нормальним недостатній розвиток у них цих рис. Такий стан речей унеможлиблює пізнання проблеми самими тренерами-викладачами, тим самим суттєво ускладнюючи діагностику та корекцію цієї проблеми.

У таблиці 2.24. подані показники достовірності відмінностей між комунікативною моделлю «ідеального тренера-викладача» та показниками «реального Я» й «ідеального Я» тренера-викладача, які підтверджують наявність професійної деформації «відсутність лідерства та домінування».

Показник за II октантом, який характеризує незалежність та домінування в комунікативній моделі «ідеального тренера-викладача», дорівнює 7,52 бала, а показник за цим октантом тренерів-викладачів складає 5,93 бала. Відмінності

достовірності за t- критерієм Ст'юдента між двома цими показниками складає 5,49* при $p < 0,05$.

Таблиця 2.24.

Показники достовірності відмінностей між комунікативною моделлю «ідеального тренера-викладача» та показниками тренерів-викладачів із наявністю деформації «відсутність лідерства та домінування»

Стиль поведінки	Октант	Статистичні показники						
		«реальне Я» тренерів- викладачів		модель «ідеального тренера- викладача»		t-критерій Ст'юдента	«ідеальне Я» тренерів- викладачів	
		\bar{x}	S	\bar{x}	S		\bar{x}	S
Владно-лідерський	I	6,85	0,32	11,84	0,27	9,52*	7,53	0,23
Незалежно-домінувальний	II	5,93	0,34	7,52	0,22	5,49*	5,33	0,21
Прямолінійно-агресивний	III	7,19	0,40	6,60	0,25	0,34	6,83	0,30
Недовірливо-скептичний	IV	4,44	0,39	3,19	0,27	0,67	2,37	0,27
Покірно-сором'язливий	V	5,81	0,35	4,56	0,21	1,90	5,63	0,28
Сором'язливо-слухняний	VI	3,56	0,29	5,27	0,28	0,32	4,87	0,32
Конвенційно-співробітницький	VII	6,78	0,34	8,27	0,29	1,88	5,00	0,26
Відповідально-щирий	VIII	5,04	0,54	8,87	0,33	4,38*	4,93	0,31

Примітка. * – відмінності достовірні при $p < 0,05$.

Показники за всіма рештою октантами цієї методики, за винятком VIII октанта, не мають достовірних відмінностей із показниками комунікативної моделі «ідеального тренера-викладача». Це підтверджує правомірність виокремлення нами групи з наявною комунікативною професійною деформацією «відсутність лідерства та домінування».

Таким чином, можна дійти висновку, що існування виділеної нами групи з деформацією «відсутність лідерства та домінування» є доведеним.

Актуальним є визначення тих індивідуально-психологічних рис особистості, які призводять до виникнення зазначеної нами комунікативної професійної деформації. Як уже згадувалось, до деформацій призводить знижена адаптація особистості до професійної діяльності та наявність індивідуально-психологічних рис, які унеможливлюють процес адаптації.

Виявлення даних адаптаційних особливостей та особистісних рис, які пригнічують професійну адаптацію, можливе шляхом проведення кореляційного аналізу взаємозв'язку між показниками індивідуально-психологічних характеристик та адаптації у групі з виділеною деформацією «відсутність лідерства та домінування», що є доведеним. Результати кореляційного аналізу представлені в додатку Н.

Таким чином, можна зробити висновок про те, що в групі з виявленою комунікативною професійною деформацією «відсутність лідерства та домінування» наявний високий позитивний кореляційний взаємозв'язок адаптації та конформності ($r = 0,76$). Цей взаємозв'язок повною мірою закономірний, оскільки висока конформність, завдяки якій і підтримується середній рівень адаптації у цій групі, сприяє зниженню домінування в тренерів-викладачів, роблячи їхню поведінку не самотійною, а погляди консервативними. Найменший кореляційний взаємозв'язок в адаптації з лабільністю ($r = 0,23$), і на посилення цієї риси слід звернути увагу в групі, яку ми розглядаємо. Крім того, для цієї групи характерний активний розвиток самоконтролю. Навіть незважаючи на те, що ця риса позитивно впливає на адаптаційні механізми особистості, для групи з комунікативною професійною деформацією «відсутність лідерства та домінування» діє стримуюче, призупиняє прояв креативності, активності в поведінці, що негативно впливає на функціонування комунікативної системи «учень – педагог» та сприяє розвитку цієї деформації в комунікативній сфері.

Таким чином, групі тренерів-викладачів з виявленою комунікативною професійною деформацією необхідно контролювати розвиток у собі конформності та самоконтролю, щоб ці риси не перевищували допустимих

мінімумів, передбачених методиками, а також слід приділяти особливу увагу розвитку креативності та лабільності.

Наступна виділена нами комунікативна професійна деформація – «деформація завищеної агресивності», яка визначається розходженням показників «реального Я» тренерів-викладачів з комунікативною моделлю «ідеального тренера-викладача», на думку студентів спортивного ЗВО.

З рис. 2.8. видно, що суттєві відмінності між показниками «реального Я» тренера-викладача та показниками міжособистісної моделі «ідеального тренера-викладача» спостерігаються в III та IV октантах, які характеризують прямотинність, агресивність та недовіру. Високі показники цієї групи респондентів за вказаними октантами свідчать про суттєві їхні відмінності від показників студентів, які визначали модель «ідеального тренера-викладача».



Рис. 2.8. Порівняння моделі «ідеального тренера-викладача» з показниками «реального Я» та «ідеального Я» тренерів-викладачів, яке підтверджує наявність професійної деформації «високої агресивності»

Результати дослідження відображені в табл. 2.25, з якої видно, що в показниках групи, яку ми розглядаємо, наявні відмінності від комунікативної моделі «ідеального тренера-викладача» саме в тих октантах (III та IV), які нас цікавлять.

Так, показники за III октантом, який характеризує прямолінійність та агресивність респондентів, такі: комунікативна модель «ідеального тренера-викладача» – 6,60 бала, у той час як показники «реального Я» тренерів-викладачів перебувають на поділці в 10,08 бала. Відмінності достовірності за t-критерієм Ст'юдента між цими двома показниками складають 5,07* при $p < 0,05$.

Таблиця 2.25.

Показники достовірності відмінностей між комунікативною моделлю «ідеального тренера-викладача» та показниками тренерів-викладачів з наявністю деформації «високої агресивності»

Стиль поведінки	Октант	Статистичні показники						
		«реальне Я» тренерів- викладачів		модель «ідеального тренера- викладача»		t-критерій Ст'юдента	«ідеальне Я» тренерів- викладачів	
		\bar{x}	S	\bar{x}	S		\bar{x}	S
Владно-лідерський	I	8,46	0,50	11,84	0,27	0,73	7,54	0,23
Незалежно-домінувальний	II	6,77	0,37	7,52	0,22	1,12	5,85	0,14
Прямолінійно-агресивний	III	10,08	0,49	6,60	0,25	5,07*	7,69	0,32
Недовірливо-скептичний	IV	8,38	0,35	3,19	0,27	6,08*	4,15	0,34
Покірно-сором'язливий	V	7,62	0,58	4,56	0,21	1,91	5,92	0,26
Сором'язливо-слухняний	VI	6,54	0,60	5,27	0,28	1,35	5,08	0,50
Конвенційно-співробітницький	VII	7,54	0,51	8,27	0,29	0,11	6,08	0,43
Відповідально-великодушний	VIII	6,46	0,58	8,87	0,33	1,83	5,38	0,68

Примітка.* – відмінності достовірні при $p < 0,05$.

Показники за IV октантом, який характеризує недовіру та скептичність, також суттєво відрізняються: показники комунікативної моделі «ідеального тренера-викладача» перебувають на рівні в 3,19 бала, а показники «реального Я» досліджуваних тренерів-викладачів становлять 8,38 бала. Відмінності достовірності за t-критерієм Ст'юдента між цими двома показниками складають 6,08* при $p < 0,05$, що чітко свідчить про суттєву різницю між показниками, які ми розглядаємо.

Із зазначених показників помітно, що в результатах за III і IV октантами в комунікативній моделі «ідеального тренера-викладача» і їхнього «реального Я» спостерігаються істотні відмінності щодо значного зростання останнього. Ці показники підтверджують наявність представленої нами професійної деформації, яка полягає у високій агресивності, прямолінійності й скептичності тренерів-викладачів, що є небажаним в умовах специфічної спортивно-педагогічної діяльності.

Стосовно показників «ідеального Я» досліджуваної групи тренерів-викладачів, можна зазначити, що в переважній більшості октантів вони збігаються із показниками «реального Я», за винятком III і IV октантів, які є предметом нашої зацікавленості. Саме в цьому випадку показники реального й ідеального мають достовірні відмінності, подані в додатку Л. Показники «ідеального Я» досліджуваної групи за цими октантами наближаються до показників моделі «ідеального тренера-викладача». Це свідчить про те, що тренери-викладачі, маючи деформацію «завищеної агресивності», усвідомлюють свою проблему й намагаються її позбутися.

Далі був проведений кореляційний аналіз взаємозв'язку між показниками індивідуально-психологічних характеристик й адаптації у групи з певною деформацією. Результати кореляційного аналізу представлені в додатку О.

У виділеній нами групі з деформацією «підвищена агресивність» наявний істотний позитивний кореляційний взаємозв'язок адаптації та креативності ($r = 0,74$). Він є закономірним, оскільки висока креативність, за

допомогою якої підтримується середній рівень адаптації в цій групі, сприяє в цілому загальній активності й активності в інноваційній сфері тренера-викладача.

Однак значне прагнення до інновацій і креативний підхід до спортивно-педагогічної діяльності можуть не дати очікуваних результатів, наслідком цього стане поява розчарування й підвищення агресивності. Найменший кореляційний взаємозв'язок в адаптації з лабільністю ($r = 0,17$), та на підвищення цієї риси слід звернути увагу в групі, яку ми розглядаємо. Також були виявлені позитивні взаємозв'язки показників ригідності з показниками III й IV октантів ($r = 0,50$, $r = 0,40$) та позитивний взаємозв'язок самооцінки з показниками III й IV октантів ($r = 0,52$, $r = 0,61$), за якими була виявлена комунікативна деформація «високої агресивності». Звідси виходить, що в цій групі тренерів-викладачів спостерігається самооцінка, особливо надвисока, вона впливає на виникнення агресивності. Так, тренерам-викладачам треба навчитися контролювати завищений прояв своєї самооцінки, щоб запобігти виникненню деформації. Також у цій групі тренерів-викладачів є сенс зробити акцент на більш консервативну, стриману та стійку поведінку, що буде мати позитивну профілактичну дію на притаманну їм деформацію «завищеної агресивності».

У цій групі наявний негативний взаємозв'язок агресивності та адаптації ($r = -0,67$). Це говорить про те, що агресія, яка сформувалася в стилі поведінки представників цієї групи, негативно впливає й гальмує адаптаційні процеси. Вона руйнує комунікативні взаємозв'язки в системі «учень – педагог», оскільки агресивна поведінка є не педагогічною та призводить до страху учнів щодо свого педагога або навпаки – знижує його авторитет в їхніх очах.

Таким чином, у групі з виявленою комунікативною професійною деформацією «завищеної агресивності» тренерам-викладачам слід контролювати будь-які прояви агресії та не сподіватися на креативні й інноваційні способи педагогічної діяльності. Необхідно звернути увагу на

корекцію самооцінки до адекватного рівня, урегулювати ригідність у своєму мисленні та поведінці.

Наступна виділена нами комунікативна професійна деформація називається «деформація із завищеною підпорядкованістю та залежністю». Вона характеризується надмірним завищенням показників «реального Я» тренерів-викладачів у V та VI октантах, які характеризують покірність, сором'язливість та слухняність.

Суттєві відмінності показників «реального Я» від показників комунікативної моделі «ідеального тренера-викладача» в бік збільшення V та VI октантів підтверджує наявність у виділеної групи деформаційних відмінностей у напрямку збільшення покірності, слухняності та інертності, що є небажаним у специфічних умовах спортивно-педагогічної діяльності. Це явище відтворене на рис. 2.9.



Рис. 2.9. Порівняння моделей «ідеального тренера-викладача» з показниками «реального Я» та «ідеального Я» тренерів-викладачів, які підтверджують наявність професійної деформації «високої підпорядкованості та залежності»

Це явище підтверджується математично, а саме наявністю достовірних відмінностей між показниками «реального Я» тренерів-викладачів та показниками комунікативної моделі «ідеального тренера-викладача», виявлених за допомогою t-критерію Ст'юдента. Результати аналізу відтворені в табл. 2.9.

Показники за V октантом у моделі комунікативної моделі «ідеального тренера-викладача» та реальних показників респондентів мають суттєву різницю. В комунікативної моделі показник за цим октантом складає 4,56 бала, а «реальний» показник тренерів-викладачів значно завищений і становить 10,17 бала. Відмінність достовірності за t-критерієм Ст'юдента між двома цими показниками складає 3,08* при $p < 0,05$.

VI октант характеризує сором'язливість та слухняність. Показники комунікативної моделі «ідеального тренера-викладача» за цим октантом складають 5,27 бала. Показник «реального Я» тренерів-викладачів за цим же октантом складає 9,00 балів, що значно перевищує показник «ідеальної» моделі. Відмінність достовірності за t-критерієм Ст'юдента між двома цими показниками становить 5,07* при $p < 0,05$, що свідчить про різницю між показниками, які ми розглядаємо.

З представлених показників видно, що між результатами за V та VI октантами в комунікативної моделі «ідеального тренера-викладача» та реальними показниками респондентів спостерігаються суттєві відмінності в бік значного збільшення останніх. Ці показники підтверджують наявність виділеної нами професійної деформації, яка полягає у високій підпорядкованості та залежності тренерів-викладачів, що є небажаним в умовах специфічної спортивно-педагогічної діяльності.

Таблиця 2.26.

Показники достовірності відмінностей між комунікативною моделлю «ідеального тренера-викладача» та показниками тренерів-викладачів з наявністю деформації «високої підпорядкованості та залежності»

Стиль поведінки	Октант	Статистичні показники						
		«реальне Я» тренерів- викладачів		модель «ідеального тренера- викладача»		t-критерій Ст'юдента	«ідеальне Я» тренерів- викладачів	
		\bar{x}	S	\bar{x}	S		\bar{x}	S
Владно-лідерський	I	9,17	0,52	11,8 4	0,27	0,37	8,58	0,44
Незалежно-домінувальний	II	5,83	0,48	7,52	0,22	1,21	6,58	0,56
Прямолінійно-агресивний	III	9,00	0,19	6,60	0,25	1,53	8,08	0,34
Недовірливо-скептичний	IV	7,00	0,33	3,19	0,27	1,98	4,67	0,20
Покірно-сором'язливий	V	10,17	0,59	4,56	0,21	3,08*	6,92	0,19
Сором'язливо-слухняний	VI	9,00	0,45	5,27	0,28	5,07*	6,17	0,45
Конвенційно-співробітницький	VII	9,33	0,58	8,27	0,29	0,16	5,67	0,22
Відповідально-ширий	VIII	9,67	0,62	8,87	0,33	1,32	4,75	0,27

Примітка. * – відмінності достовірні при $p < 0,05$.

Розглядаючи показники «ідеального Я» цієї групи тренерів-викладачів можна спостерігати різноманітність результатів. З одного боку, тренери-викладачі намагаються знизити свою залежність та підпорядкованість, про що свідчить наявність невеликої достовірності відмінностей у показниках «ідеального» та «реального Я». З іншого боку, в групі, яку ми розглядаємо, несподіванкою стали показники «ідеального Я» за V та VI октантами, які характеризують співробітництво та відповідальність. Показники «реального Я» і моделі «ідеального тренера-викладача» за цими октантами практично однакові, але в ідеалі тренери-викладачі хотіли б суттєво знизити ці показники. Це може свідчити про небажання групи педагогів з наявністю комунікативної професійної деформації «високої підпорядкованості та залежності» нести відповідальність за свої дії в професійній сфері через свої деструктивні нюанси.

Був проведений кореляційний аналіз взаємозв'язку між показниками індивідуально-психологічних характеристик і адаптації у групи з виділеною деформацією «високої підпорядкованості та залежності». Результати кореляційного аналізу представлені в додатку П.

У групі, яку ми виділили з деформацією «завищеної підпорядкованості та залежності», наявний високий позитивний кореляційний взаємозв'язок адаптації та конформності ($r = 0,88$). Вона повною мірою закономірна, оскільки висока конформність, завдяки якій і підтримується середній рівень адаптації в цій групі, сприяє зниженню домінування в тренерів-викладачів, роблячи їхню поведінку не самотійною, а погляди консервативними. Найменший кореляційний взаємозв'язок в адаптації з креативністю ($r = 0,39$), і на підвищення цієї риси слід звернути увагу в групі, яку ми розглядаємо. Так, висока конформність робить поведінку тренерів-викладачів інертною, вони стають залежними та не намагаються проявляти лідерські риси, у той час як недостатня креативність змогла б «оживити» їхню поведінку та відновити самотійність і позиції лідера.

Крім того, в кореляційних показниках цієї групи необхідно звернути увагу на високий негативний взаємозв'язок самоконтролю та лабільності ($r = -0,83$), що безпосередньо пов'язане з деформаційним ефектом, який ми розглядаємо, оскільки самоконтроль для цієї групи тренерів-викладачів буде затримувати розвиток і прояв лабільності в поведінці та гальмувати загальний розвиток професійно важливих для тренерів-викладачів рис (таких, як лідерство та незалежність).

Слід відзначити в цій групі ще один суттєво негативний взаємозв'язок, який не стосується до адаптації – це кореляція між самоефективністю та трьома фазами емоційного вигорання ($r = -0,73$, $r = -0,79$, $r = -0,54$). Це свідчить про те, що тренери-викладачі з комунікативною деформацією «високою підпорядкованістю та залежністю» є «емоційно вигорілими» та їм гостро бракує такої риси, як самоефективність, яка б виправила або підкорегувала цю деформацію.

Таким чином, групі тренерів-викладачів із виявленою комунікативною професійною деформацією «високою підпорядкованістю та залежністю» бажано контролювати у своїй діяльності прояв конформності та самоконтролю. Необхідно звернути увагу на підвищення креативності та самоефективності.

Тренери-викладачі виділеної нами комунікативної професійної деформації «відсутність співробітництва та емоційної підтримки» мають яскраво виражену недостатність серед особистісних рис схильності до співробітництва та емоційної підтримки, які дуже важливі для цієї професії.

Деформацію «відсутність співробітництва та емоційної підтримки» видно при порівнянні показників цієї групи з показниками комунікативної моделі «ідеального тренера-викладача», на думку студентів. Результати дослідження представлені на рис. 2.10.



Рис. 2.10. Порівняння моделі «ідеального тренера-викладача» з показниками «реального Я» та «ідеального Я» тренерів-викладачів, які підтверджують наявність професійної деформації «відсутність співробітництва та емоційної підтримки»

На діаграмі спостерігаються суттєві відмінності показників цієї групи респондентів від показників комунікативної моделі «ідеального тренера-викладача» саме в VII та VIII октантах, які характеризують співробітництво, відповідальність та щирість. Низькі показники цієї групи респондентів за вказаними октантами свідчать про суттєвий брак у тренерів-викладачів згаданих рис, потрібних для підтримки нормального функціонування комунікативної системи «учень – педагог».

Результати аналізу відтворені в табл. 2.27.

Таблиця 2.27.

Показники достовірності відмінностей між комунікативною моделлю «ідеального тренера-викладача» та показниками тренерів-викладачів з наявністю деформації «відсутність співробітництва та емоційної підтримки»

Стиль поведінки	Окtant	Статистичні показники						
		«реальне Я» тренерів-викладачів		модель «ідеального тренера-викладача»		t-критерій Ст'юдента	«ідеальне Я» тренерів-викладачів	
		\bar{x}	S	\bar{x}	S		\bar{x}	S
Владно-лідерський	I	7,80	0,38	11,84	0,27	1,69	7,93	0,55
Незалежно-домінувальний	II	5,20	0,37	7,52	0,22	0,32	4,93	0,19
Прямолінійно-агресивний	III	6,60	0,43	6,60	0,25	0,11	7,27	0,60
Недовірливо-скептичний	IV	4,87	0,39	3,19	0,27	1,98	3,53	0,27
Покірно-сором'язливий	V	6,07	0,21	4,56	0,21	0,17	6,13	0,26
Сором'язливо-слухняний	VI	5,87	0,66	5,27	0,28	0,38	5,47	0,31
Конвенційно-співробітницький	VII	4,87	0,59	8,27	0,29	3,08*	4,67	0,39
Відповідально-щирий	VIII	2,87	0,49	8,87	0,33	6,17*	3,67	0,44

Примітка. * – відмінності достовірні при $p < 0,05$.

Це явище підтверджується математично, а саме наявністю достовірних відмінностей між показниками «реального Я» у тренерів-викладачів та показниками комунікативної моделі «ідеального тренера-викладача».

Показники за VII октантом, який характеризує співробітництво та конвенційні риси респондентів такі: в комунікативній моделі «ідеального тренера-викладача» – 8,27 бала, у той час як показники «реального Я» тренерів-викладачів перебувають на позначці 4,87 бала. Ці показники мають значну достовірність відмінностей за t-критерієм Ст'юдента 3,08*, при $p < 0,05$.

Показники за VIII октантом, який характеризує відповідальність та щирість, також суттєво різняться: показники моделі «ідеального тренера-викладача» перебувають на відмітці 8,87 бала, а показники «реального Я» складають 32,87 бала. Відмінності достовірності за t-критерієм Ст'юдента між двома цими показниками становлять 6,17* при $p < 0,05$, що свідчить про наявну різницю між показниками, які ми розглядаємо.

Із представлених показників видно, що результати за VII та VIII октантами в комунікативній моделі ідеального тренера-викладача, на думку студентів спортивного ЗВО, та «реальні» показники респондентів мають суттєві відмінності в бік значного зменшення останніх. Ці показники підтверджують існування виділеної нами професійної деформації, яка полягає в низькому рівні співробітництва та низькій емоційній підтримці тренерів-викладачів, що є небажаним в умовах специфічної спортивно-педагогічної діяльності.

Слід також звернути увагу на показники «ідеального Я» тренерів-викладачів. Вони практично збігаються з показниками «реального Я» цієї групи тренерів-викладачів. Достовірних відмінностей між ними не виявлено. Ці показники представлені в додатку Н. Отже, можна зробити висновок, що спортивні педагоги, які мають професійну деформацію «відсутність співробітництва та емоційної підтримки», вважають абсолютно нормальним недостатній розвиток у них цих рис. Таке становище затримує усвідомлення проблеми самими спортивними педагогами, тим самим суттєво ускладнюючи діагностику та корекцію цієї проблеми.

Далі був проведений кореляційний аналіз взаємозв'язку між показниками індивідуально-психологічних характеристик і адаптації у групи з виділеною деформацією «низьке співробітництво та емоційна підтримка». Результати кореляційного аналізу представлені в додатку Р. У виділеній нами групі існує високий позитивний кореляційний взаємозв'язок адаптації та лабільності ($r = 0,80$). Цей взаємозв'язок повною мірою закономірний, оскільки висока лабільність, завдяки якій і підтримується середній рівень адаптації у цій групі, сприяє підвищенню в тренерів-викладачів самовпевненості, індивідуалізації праці, появи інноваційних ідей, а це знижує їхню здатність до співробітництва та емоційної підтримки. При такому становищі комунікативна система «учень – педагог» починає давати збої, викликані надвисокими вимогами до студентів та низькою співучастю педагогів. Найменший кореляційний взаємозв'язок в адаптації з конформністю ($r = 0,29$).

Також слід відзначити позитивний кореляційний взаємозв'язок ригідності та загальної адаптації. Це свідчить про те, що чим сильніше буде розвинена ригідність у цій групі, тим більше вона буде гальмувати прояви лабільності в поведінці й знижувати егоїстичні прояви в професійній діяльності та – як результат – сприяти адаптації.

Можна зробити висновок, що в групі з виявленою комунікативною професійною деформацією «відсутність співробітництва та емоційної підтримки» необхідно звернути увагу на підвищення стійкості своєї позиції, що буде можливим за рахунок певної консервативності в поглядах, а також стриманості у поведінці.

2.6. Прояв комунікативних особливостей поведінки тренера-викладачів на різних етапах професійної кар'єри

Задля того, щоб отримати відомості про вікові особливості досліджуваних респондентів ми скористалися віковою класифікацією

професійної діяльності за І. Д. Мурощевим, згідно з якою існують такі етапи становлення професійної кар'єри:

- до 20 років – «попередній (базовий, підготовчий)»;
- 25–30 років – «становлення»;
- 31–45 років – «удосконалення»;
- 46–60 років – «збереження».

Відповідно до поставлених завдань нашого дослідження, нами визначено низку професійних деформацій. Це здійснювалося на основі логічного аналізу значень октантів методики міжособистісної поведінки за Т. Лірі. У результаті було встановлено, що занижені показники за І октантом, які відповідають за владно-лідерські показники, та II октантом, які відповідають за незалежність і домінування, вказують на наявність у респондентів професійної деформації «відсутність лідерства й домінування». Специфіка професійної діяльності тренера-викладача передбачає наявність у спеціаліста лідерських функцій та певного рівня домінування. Відсутність цього показника свідчить про деформації в цьому напрямку.

У досліджуваних нами тренерів-викладачів ця професійна деформація проявилась у 30 респондентів – 37 % від загальної вибірки досліджуваних.

Групу із такою деформацією поділяють на такі вікові етапи: «попередній» – 3 % респондентів, «становлення» – 20 %, «удосконалення» – 47 % та «збереження» – 27 %. Відповідно у цій групі, якій притаманні в основному відсутність лідерства й домінування, переважають респонденти у віці 31 – 45 років.

Наступна деформація «завищеної агресивності» спостерігається у 13 респондентів, що становить 16 % від загальної вибірки. Така група характеризується наявністю підвищеної агресії в респондентів, про що свідчать результати III октанта, а також підвищена недовіра й скептичність за IV октантом.

Ця деформаційна група відноситься до таких вікових етапів: «становлення» – 23 % респондентів, «удосконалення» – також 23 % та «збереження» – 46 %. Звідси висновок, що в деформаційній групі переважають респонденти у віці 46 – 60 років.

Деформація «завищеної підпорядкованості й залежності» проявляється внаслідок перевищення у респондентів показників за IV октантом, що характеризує недовіру й скептицизм, та V октантом – покірність і сором'язливість. Ця деформація проявилась у 12 випробовуваних, що становить 15 % загальної вибірки.

У зазначеній вище групі респондентів простежуються такі вікові особливості: 42 % респондентів на етапі «удосконалення» і 58 % респондентів на етапі «збереження». Таким чином, чітко помітно, що переважає віковий етап «збереження», у межах якого спортивні педагоги найбільш схильні до покірливості та залежності.

Деформація «відсутність співпраці й емоційної підтримки» спостерігалася у 15 випробовуваних, які становлять 18 % загальної вибірки. За наявності цієї деформації відповідають низькі показники за VII і VIII октантами, що характеризують співпрацю, а також відповідальність і щирість.

Групі із такою деформацією притаманні вікові етапи, які її певною мірою й підтверджують: «попередній» – 20 %, етап «удосконалення» – 40 %, «збереження» – 20 % і «завершення» – 7 %. Однак переважно відсутність співпраці та емоційної підтримки спостерігається у респондентів у віці 31 – 45 років на етапі «просування».

Отже, простежується закономірність таких деформацій: «відсутність лідерства й домінування» притаманні спортивним педагогам 31 – 45 років, які перебувають на етапі «удосконалення»; «завищена агресивність» наявна у респондентів 46 – 60 років; «висока підкорюваність і залежність» спостерігається у тренерів-викладачів на етапі «збереження» віком 46 – 60

років; професійна деформація «відсутність співпраці та емоційної підтримки» частіше проявляються у тренерів-викладачів на двох вікових етапах: «збереження» у віці 46 – 60 років і «вдосконалення» – 31 – 45 років.

Однак треба зазначити, що на «попередньому» етапі (до 20 років) та на етапі «становлення» (вік 25 – 30 років) будь-які комунікативні професійні деформації відсутні. Це свідчить про те, що деформаційний вплив професійної діяльності все ж таки проявляється через певний проміжок часу. На початку професійної діяльності деформацію стримують адаптаційні механізми.

Таким чином, із представлених даних можна зробити висновок, що комунікативна професійна деформація «відсутність лідерства й домінування» спостерігається переважно у тренерів-викладачів на етапі «удосконалення» у віці 31 – 45 років. Це може свідчити про зниження амбіційності в професійному плані, своєрідну кризу, розчарування в обраній раніше професії.

Професійна деформація «висока агресивність» простежується у тренерів-викладачів на етапі «збереження» у віці 46 – 60 років. Це зумовлено тим, що спортивні педагоги, по-перше, вважають себе повноцінними спеціалістами з великим досвідом роботи і вже піддавалися емоційному вигоранню за тривалий період професійної діяльності, а по-друге – починають замислюватися над тим, щоб швидше вийти на пенсію.

Деформація високої «підкорюваності та залежності» переважно проявляється на етапі «збереження», що можна пояснити високою агресивністю в цей час. Тренер-викладач із різних причин у цьому віці починає втрачати авторитет, не сприймає появу молодих, амбіційних і менш досвідчених спеціалістів, які володіють новими методиками й технологіями. До цього кола слід додати редукцію професійних обов'язків, яка пов'язана з емоційним вигоранням та повною втомою.

Остання комунікативна професійна деформація «відсутність співпраці та емоційної підтримки», порівняно з двома попередніми, простежується у

віковій групі 46 – 60 років на етапі «збереження». Причини появи цієї деформації наведені вище.

2.7. Прояв професійних деформацій у різних досліджуваних групах тренерів-викладачів

Актуальним є визначення відсоткового співвідношення прояву професійних деформацій та виявлення самих деформацій у поведінці різних груп респондентів. Це дослідження здійснено з метою визначення певних схильностей до деформацій у поведінці тренерів-викладачів тієї чи іншої групи. Саме тому ми вивчаємо кожну групу окремо.

Наприклад, у групі тренерів серед 22 респондентів у 10 осіб (45 %) було виявлено наявність професійних деформацій, у решти 55 % цієї деформації не виявлено. Із загальної кількості респондентів із деформаціями у 70 % спостерігається «відсутність лідерства й домінування» і в 30 % – «відсутність співробітництва та емоційної підтримки». Дані відсоткового співвідношення подано на рисунку 2.11.

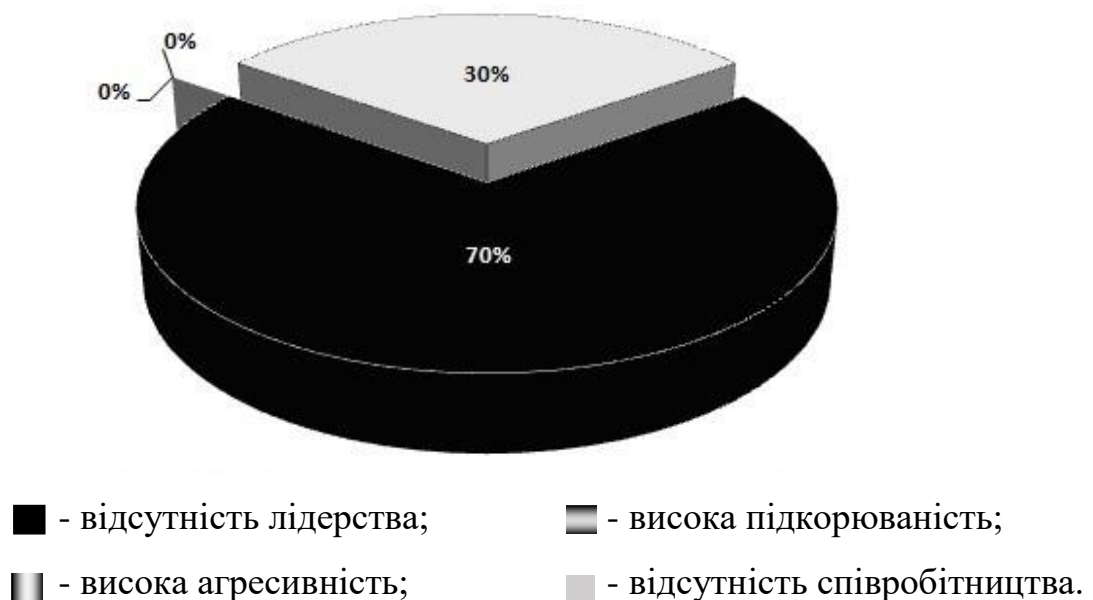


Рис.2.11 Відсоткове співвідношення прояву професійних деформацій у тренерів:

Отже, тренерам із видів спорту для нормального функціонування системи «тренер – спортсмен» не достатньо домінування в поведінці. Це призводить до зниження їхнього авторитету в очах у спортсменів, що позначається на їхній же взаємодії. На це й потрібно звернути особливу увагу тренерам.

У групі викладачів фізичного виховання ЗВО I–II рівня акредитації загальна кількість респондентів становить 33 особи: із них у 7 осіб (21 %) відсутні професійні деформації, а в 26 (79 %) – наявні. У групі респондентів, де виявлено деформації в поведінці, у 43 % тренерів-викладачів спостерігається деформація «відсутність лідерства й домінування», у 29 % – проявляється «висока агресивність», у 20 % – «завищена підкорюваність та залежність» і у 8 % – деформація «відсутність співпраці та емоційної підтримки». Відсоткове співвідношення проявів професійних деформацій цієї групи представлено на рисунку 2.12.

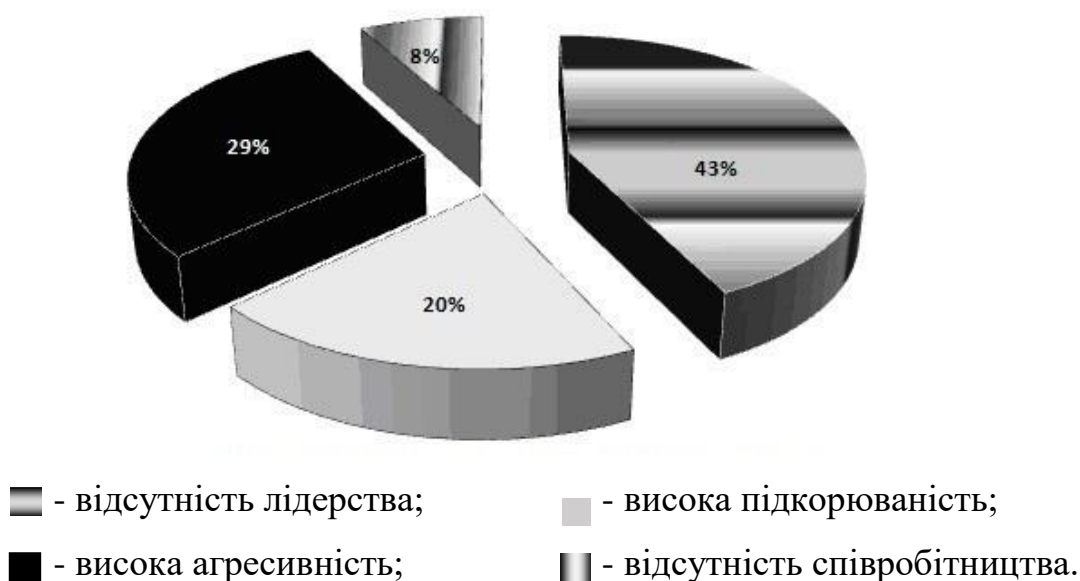


Рис.2.12. Відсоткове співвідношення прояву професійних деформацій у викладачів ЗВО I–II рівня акредитації:

За цими результатами помітно, що в групі викладачів фізичного виховання ЗВО I–II рівня акредитації, також як і в тренерів за видами спорту, домінує комунікативна професійна деформація «відсутність лідерства й

домінування», однак має менше відсоткове співвідношення (43 %). Окрім того, для групи респондентів характерні зазначені вище професійні деформації. Таким чином, ця група має проблеми в комунікативній сфері діяльності різної спрямованості, що зумовлено різноманіттям та складністю виконуваних функцій, починаючи від тренерської роботи та закінчуючи науковою діяльністю, яка входить до обов'язків викладачів фізичної культури ЗВО I–II рівня акредитації.

У досліджуваній групі респондентів викладачів фізичного виховання ЗВО III–IV рівня акредитації було виявлено 2 спортивних педагоги (6 %), у яких відсутні професійні деформації в поведінці та 33 (94 %), у яких вони наявні. Зокрема в 34 % тренерів-викладачів виявлено деформацію «відсутність лідерства й домінування», у 16 % – «високу агресивність», у 22 % – «завищену підкорюваність і залежність» і в 28 % – деформацію «відсутність співпраці та взаємодопомоги». У цій групі також наявні всі зазначені вище комунікативні професійні деформації, але однаковою мірою у відсотковому співвідношенні, поданому на рисунку 2.13.

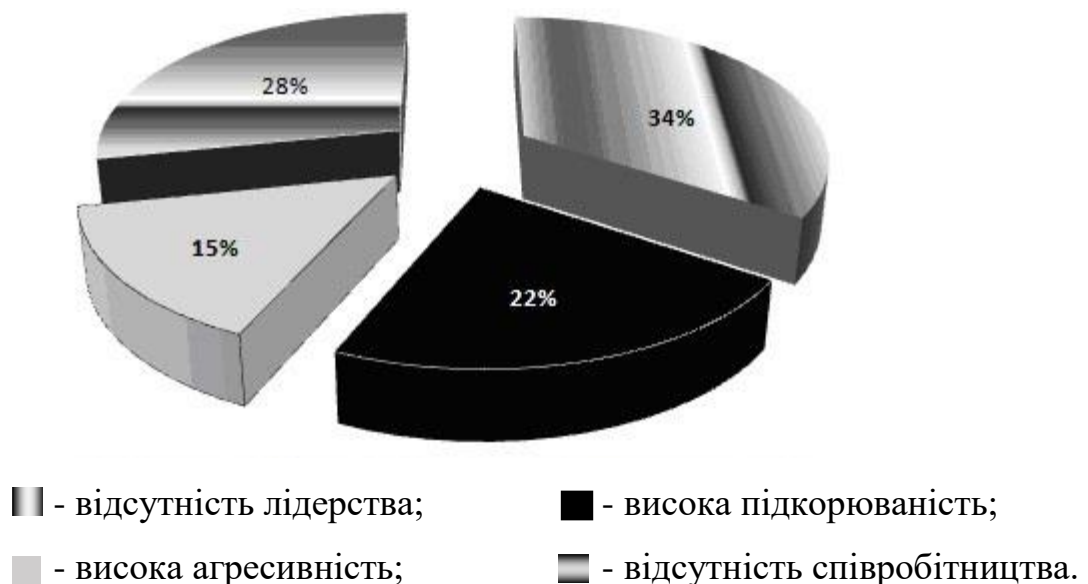


Рис.2.13. Відсоткове співвідношення прояву професійних деформацій у викладачів ЗВО III-IV рівня акредитації:

Таким чином, можна зробити такі висновки: група тренерів має лише дві комунікативні професійні деформації, порівняно із останніми двома групами викладачів ЗВО. Це свідчить про те, що тренерська діяльність більш вузько спрямована й передбачає більше практичної роботи, аніж діяльність викладачів, які мають доволі інтелектуальне навантаження і найрізноманітніший контингент підлеглих.

Висновки до розділу 2

1. За результатами дослідження була об'єктивно доведена однорідність досліджуваних груп респондентів за показниками особистісних рис. Шляхом контент-аналізу виявлено спільні риси між професіями тренера й викладача фізичного виховання закладів вищої освіти, що дозволило ці групи об'єднати в одну.

2. Розглянуто особливості прояву індивідуально-психологічних характеристик (рівень адаптації, самооцінка, самоєфективність, ригідність, агресивність, синдром емоційного вигорання) як детермінант розвитку професійних деформацій. Виявлено відсутність достовірних відмінностей між показниками індивідуально-психологічних характеристик особистості у тренерів та викладачів фізичного виховання закладів вищої освіти. Доведено, що в них не спостерігаються стандартні професійні деформації, адже всі розглянуті індивідуально-психологічні характеристики перебувають на середньому рівні свого прояву.

3. Дослідження синдрому емоційного вигорання особистості тренера-викладача засвідчило високі показники за фазою резистенції, яка складається із симптомів, що відповідають за деструкції в поведінці особистості тренера-викладача. Зауважено, що показники фази «резистенції» синдрому емоційного вигорання актуалізують комунікативний компонент

діяльності тренера-викладача. Відповідно обґрунтовано необхідність у детальному вивченні комунікативної сфери особистості тренерів-викладачів.

4. Вивчено психологічні особливості поведінки тренерів-викладачів. Сформовано комунікативну модель «ідеальний тренер-викладач» за допомогою принципу віддзеркалення суб'єктності. Зазначено, що відхилення реальних показників поведінки від цієї моделі є проявом комунікативних деформацій. за цими рисами істотно не відрізняються, що й дало підстави для приведення.

5. За допомогою принципу відображеної суб'єктності, а саме – аналізу показників ідеального тренера-викладача, на думку студентів, було визначено модель комунікативної моделі ідеального тренера-викладача.

6. . Поглиблено та розширено діагностичний інструментарій вивчення професійних деформацій особистості тренерів-викладачів. Виділено чотири групи тренерів-викладачів, кожна з яких характеризується наявністю в неї певної комунікативної професійної деформації. Проведено для кожної групи відповідні тренінгові заняття, спрямовані на корегування конкретної деформацій. Повторне дослідження комунікативної сфери в професійній діяльності тренерів-викладачів експериментальної групи засвідчило зниження рівня прояву комунікативних професійних деформацій, що підтверджує ефективність розробленої програми психологічної корекції професійних деформацій тренерів-викладачів.

Зміст розділу 2 відображено в таких публікаціях автора:

1. Кравченко (Хижняк) А. А. Виявлення взаємозв'язків між індивідуально-психологічними характеристиками спортивних педагогів та рівнем їх професійної адаптації // Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту : зб. наук. пр. / за ред. проф. С. С. Єрмакова. Харків : ХДАДМ (ХХІІ), 2008. № 8. С. 83–88.

2. Картузова (Хижняк) А. А., Петровська Т. В. Адаптаційна сфера особистості як фактор ризику професійної деформації // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. Ін-ту психол. ім. Г. С. Костюка ; АПН України / за ред. С. Д. Максименка. Київ, 2008. Т. 10. Ч. 2. С. 381–388.

3. Кравченко (Хижняк) А. А. Детермінанти виникнення професійних деформацій в інтерперсональній сфері особистості викладачів фізичного виховання // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка ; АПН України / редкол. : С. Д. Максименко (голов. ред.) [та ін]. 2010. № 15. С. 33–41.

4. Хижняк А. А. Психологічний супровід педагогічної діяльності викладача фізичного виховання у професійному становленні // Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. Київ : 2014. Вип. 24. С. 45–50.

5. Кравченко (Хижняк) А. А. Інтерперсональний аспект професійної деформації особистості спортивного педагога // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка ; АПН України / редкол. : С. Д. Максименко (голов. ред.) [та ін]. Київ : 2010. Т. 12. Вип. 10. С. 132–138.

6. Хижняк А професійного становлення // Освіта та розвиток обдарованої особистості. 2017.. А. Особливості адаптаційної сфери викладача фізичного виховання в динаміці № 10 (65), вересень. С. 31–35.

7. Картузова (Хижняк) А. А. Емоційне вигорання студентів на різних курсах навчання // XI Наук. конф. «Молода спортивна наука України» : зб. наук. пр. у галузі фіз. культури та спорту. Львів : «Українські технології», 2007. Т. 4. Вип. 11. С. 208–209.

8. Хижняк А. А. Гендерні особливості прояву професійної деформації особистості у викладачів фізичного виховання // Інноваційні наукові дослідження у галузі педагогіки та психології : мат. Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 2-3 лютого 2018 р.). Запоріжжя : Класичний приватний університет, 2018. С. 173–175.

РОЗДІЛ 3

ПРОГРАМА ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОРЕКЦІЇ ПРОФЕСІЙНИХ ДЕФОРМАЦІЙ ТРЕНЕРА-ВИКЛАДАЧА

В цьому розділі дисертаційної роботи подано теоретичне вмотивування формувального експерименту. Презентовано та інтерпретовано авторську програму психологічної корекції професійних деформацій тренерів-викладачів шляхом розвитку їхньої здатності до професійного самозбереження від професійних комунікативних деформацій; здійснено аналіз результатів апробації програми.

3.1. Вмотивування розробки корекційних заходів щодо оптимізації перебігу професійного самозбереження

Програма професійного самозбереження містить активний психологічний вплив на усунення відхилень в особистісному та професійному розвитку, гармонізацію особистості та міжособистісних відношень.

Психологічна корекція спрямована на професійне самозбереження особистості тренерів-викладачів, якщо під час діагностики й формувального експерименту виявлено відхилення від функціональної норми в професійній поведінці особистості. Наприклад, у констатувальному експерименті ми визначили наявність стандартних професійних деформацій шляхом дослідження рівня розвитку певних індивідуально-психологічних характеристик. У результаті дослідження отримано посередні показники за всіма діагностувальними особистісними характеристиками, що свідчать про відсутність у досліджуваному контингенті професійних деформацій.

За отриманими результатами маємо підстави звернути увагу на інші аспекти індивідуально-психологічних характеристик особистості, а також сфери й способи їхнього прояву.

Багато авторів [23; 37; 38; 48; 93] указують на важливість комунікаційних взаємовпливів системи «учень – педагог». Акцентуючи увагу

на зворотному взаємозв'язку, а саме відгуках учнів, їхніх реакції на якість виконуваної наставником діяльності, залежно від стилю його поведінки, набору індивідуально-психологічних рис, що каркасом системи «учень-педагог».

Ставлячи у центр дослідження поведінкові прояви ми вивчали особливості сприйняття тренерів-викладачів учнями, спортсменами, студентами Національного університету фізичного виховання і спорту України. У результаті дослідження сформовано модель «ідеального тренера-викладача», завдяки якій ми мали підстави для виокремлення чотирьох принципово нових комунікативних професійних деформацій із позиції міжособистісної поведінки.

За результатами проведеного дослідження було рекомендовано стилі поведінки та стратегії професійного самозбереження тренерам-викладачам з метою проведення профілактики й корегування комунікативних професійних деформацій.

По-перше, на особливу увагу заслуговує психологічна діагностика з метою отримання даних стосовно деструктивних змін в тій чи тій позиції поведінки. Тому слід провести тестування за методикою діагностування міжособистісної поведінки Т. Лірі й визначити типи поведінкової деформації, що посідає особливе місце в професійній діяльності цього тренера-викладача.

По-друге, після цього треба використати відповідні психокорегувальні прийоми, які спрямовані на професійне самозбереження безпосередньо від виявленої деформації в поведінці.

У психології розроблено достатню кількість підходів для уникнення негативних наслідків професійної діяльності, які пов'язані із розвитком внутрішніх ресурсів – відповідних особистісних рис, ефективних стратегій поведінки, а також стратегій оволодіння ситуацією.

Тренінг є активним засобом особистісно-орієнтованого навчання. Така форма корегування професійно зумовлених деформацій обрана нами з урахуванням групової роботи, яка більш ефективна, ніж індивідуальна.

Вагому роль відіграють групові форми роботи, оскільки саме група на рівні виконує завдання зародження та формування ініціативної поведінки в пізнавальній сфері. Спільна групова діяльність пропонує органічний зв'язок діяльності зі спілкуванням та реалізується завдяки суспільно сформованим прикладам діяльності і те «предметне поле», у межах якого здійснюється власне актуальна діяльність групи.

Особистісно орієнтований тренінг – це система впливів та вправ, спрямованих на формування, розвиток і корегування професійно важливих характеристик фахівця.

Нами було підібрано й запропоновано психокорегуючі вправи, спрямовані на профілактику й корекцію кожної із виділених професійних деформацій у поведінці.

Ураховуючи зазначені особливості груп із виокремленими нами комунікативними професійними деформаціями було рекомендовано низку вправ для зниження рівня агресивності.

З огляду на поставлені завдання нашого дослідження виникла необхідність у доборі відповідних стратегій професійного самозбереження.

Були підібрані тренінгові вправи з урахуванням специфіки відповідних комунікативних професійних деформацій і спрямовані на їх корегування, підвищення адаптивних можливостей особистості й укріплення професійного імунітету.

Актуальним є проведення педагогічного (формуючого) експерименту, спрямованого на виявлення позитивного впливу запропонованих вправ для професійного самозбереження. В межах цього експерименту були вивчені показники міжособистісної поведінки тренерів-викладачів, які проходили курс підвищення кваліфікації на базі Національного університету фізичного виховання і спорту України. Отримані результати дали можливість виявити у досліджуваних тренерів-викладачів зазначені вище комунікативні професійні деформації.

Ці групи тренерів-викладачів прослухали лекції про можливі стандартні професійні деформації особистості в процесі професійної спортивно-педагогічної діяльності та про детермінанти їх виникнення, були ознайомлені з механізмом формування комунікативних професійних деформацій, дізналися про результати дослідження щодо притаманних їм деформацій.

Мета програми психологічної корекції – корегування професійно обумовлених деформацій особистості й формування конструктивних стратегій їх подолання.

Завдання програми психологічної корекції:

1. Актуалізувати професійний потенціал особистості.
2. Підвищити соціально-професійну й психолого-педагогічну компетентність, тренерів-викладачів.
3. Сприяти усвідомленню та корегуванню учасниками своїх індивідуальних особливостей, які перешкоджають конструктивному способу подолання кризових ситуацій.
4. Засвоїти конструктивні технології професійної поведінки, скорегувати форми реакції на ситуації невдач у професійній діяльності.
5. Навчити учасників тренінгу виявляти порушення балансу в континуумі «робота – особисте (приватне) життя», способам планування та керування часом (правилам тайм-менеджменту);
6. Сприяти побудові конструктивних ціннісних орієнтацій; – оптимізація процесу формування адаптаційних можливостей (ресурсів); – навчання способам усвідомлення та відреагування емоцій;
7. Стабілізувати емоційний стан, знизити напругу, оптимізувати рівень «тривожності», «агресивності», «депресивності», «дратівливості», «невротичності», «емоційної лабільності»;
8. Підвищити стресостійкості та самоконтроль;
9. Актуалізувати та закріпити стійкі щодо деформацій особистісні якості, властивостей; – унормування самоставлення та самооцінки;

Принципи організації роботи:

- принцип гуманізму;
- доброзичливість і повага у взаєминах, культура спілкування, неприпустимість примусу й насильства тощо;
- принцип конфіденційності;
- заборона свідомого та/чи ненавмисного розголошування інформації, отриманої у ході роботи;
- принцип компетентності;
- чітке визначення ведучим меж своєї компетентності та неухильне їх дотримання;
- принцип відповідальності;
- турбота ведучого про благополуччя учасників програми та заборона використання результатів роботи їм на шкоду [15; 38].

Форми корекційної роботи: групова та індивідуальна. Методи та техніки корекції: бесіда, дискусія, аналіз ситуацій, рольові ігри, вправи на релаксацію, візуалізацію, самопізнання, самооцінювання, психогімнастичні, з елементами тілесної терапії, проєктивне малювання, позитивна реінтерпретація, мозковий штурм, обговорення в групах; ведення щоденника тощо. У групових дискусіях порушувалися різні теми: самооцінка, самоповага, саморозуміння, оптимізм, ентузіазм, перфекціонізм, довіра, ресурси, агресія, підкорюваність та ін.

Програма містила діагностичну, теоретичну та практичну складові.

Мета діагностичної складової: виявлення рівня професійної деформації та визначених нами емпіричних показників психологічної корекції.

Мета теоретичної складової: засвоєння учасниками знань із проблем професійної деформації. Ця частина реалізувалася на основі такого плану:

- основний зміст поняття «професійна деформація»;
- чинники ризику професійної деформації;
- основні симптоми професійної деформації;
- специфічні особливості професійної деформації тренерів-викладачів;
- роль позитивних особистісних характеристик, адекватного самоставлення;

– мотивації на досягнення успіху, ціннісних орієнтацій, адаптаційних механізмів у знаходженні балансу в континуумі «робота-особисте (приватне) життя».

Мета практичної складової: зниження рівня професійної деформації учасників шляхом корегування визначених емпіричних показників.

Принципи укладання програми: системності корекційних, профілактичних і розвивальних задач; єдності корекції та діагностики; пріоритетності корекції каузального типу; діяльнісний принцип корекції; принцип обліку індивідуальних особливостей учасника; комплексності методів психологічного впливу; активного залучення найближчого соціального оточення учасників до участі в корекційній програмі; урахування обсягу та ступеня різноманітності матеріалу; обліку емоційної складності матеріалу.

Психокорекційний комплекс включав у себе чотири основні блоки:

1. Діагностичний

Мета: діагностика рівня професійних деформацій, особистісних утворень, станів, властивостей, виявлення чинників формування та розвитку професійних деформацій; врахування одержаних даних у розробці психокорекційної програми.

2. Цільовий (установчий)

Мета: формування активного налаштування (установки) учасників на ефективну психокорекційну роботу в групі, співпрацю з ведучим та іншими учасниками; адекватне самопізнання і самовдосконалення; позитивні результати щодо зниження рівня професійної деформації; конструктивні зміни у професійній діяльності й особистому житті.

3. Корекційний

Мета: гармонізація й оптимізація професійно-особистісного розвитку учасників програми на основі: адекватного рефлексування власних професійних, інтелектуальних, емоційних, вольових і інших ресурсів, оволодіння продуктивними способами взаємодії з вихованцями, їхніми батьками та колегами; формування адекватної самооцінки, а відтак

впевненості в собі, «аутосимпатії», «саморозуміння», «самоповаги» тощо; редукції негативних впливів деструктивних особистісних властивостей; розвитку вольової саморегуляції; переосмислення свого негативного досвіду; подолання неадекватних паттернів поведінки; розвитку вміння ефективно розподіляти свій час, планувати та контролювати справи, оптимально розподіляти навантаження; засвоєння конструктивних копінг-стратегій тощо.

4. Блок оцінки ефективності корекційних впливів

Мета: відстеження даних психодіагностики, самозвітів учасників, моніторингу їх ставлення до занять, активності, продуктивності, а відтак ефективності участі в них.

Програма складається з п'яти взаємопов'язаних тематичних розділів:

I розділ спрямований на ідентифікацію проблеми, оптимізацію часових витрат (тайм-менеджмент) і зниження рівня напруги та виснаження.

II розділ – на зниження перфекціонізму та формування «мотивації на досягнення успіху».

III розділ – на корекцію сприятливих щодо професійної деформації особистісних властивостей учасників.

IV розділ – на формування адекватних саморозуміння, самооцінки, самостварення, а відтак аутосимпатії, самоповаги, впевненості у собі, відповідальності тощо.

V розділ – орієнтування на конструктивні копінг-стратегії та зрілі механізми психологічного захисту.

Головне завдання групи: навчити учасників саморозкриттю та самоаналізу, вмінню висловлюватися, аналізувати та контролювати свої психічні стани, насамперед, емоційні, проблеми, невдачі та виробляти на цій основі ефективні моделі поведінки.

Основні принципи («закони») роботи у групі: «0:0»; «мікрофона»; активності; «тут і тепер»; «Я-висловлювання»; пропонування тільки власної участі; імені; конфіденційності; «ні»; тактовного та доброзичливого ставлення

до всіх учасників групи; партнерського (суб'єкт-суб'єктного) спілкування [78; 170].

У процесі групової роботи чергувалися рухливі та статичні вправи.

Умови роботи в групі: добровільне погодження учасників; стійка мотивація, емоційне включення у роботу; атмосфера довіри, психологічної безпеки та продуктивності; прийняття вироблених правил як гарантії безпеки роботи у групі; аналіз ситуацій (безпосередній та опосередкований), за необхідності – індивідуально; ізольоване приміщення, затишне та зручне; комфортність, розміщення учасників по колу; технічне забезпечення кожного учасника необхідним набором роздаткового матеріалу й ін.

Вимоги до ведучого: професійна компетентність; досвід відповідної психокорекційної роботи; автентичність, відкритість у вияві почуттів.

Обладнання: маркерна дошка, маркери, папір формату А4, стікери, крейда, олівці, фломастери, кольоровий папір, ножиці, клей, фарби, пензлики.

Процедура роботи в групі та очікувані результати

Знайомство (прелімінарна зустріч), яке має закласти основи реалістично-оптимістичних очікувань учасників і включає:

- пояснення цілей корекційної групи, основних принципів групової роботи; ознайомлення з методами та правилами роботи у групі, способами поведінки, завдяки яким можна отримати максимальну користь від занять; визначення індивідуальних цілей учасників, їхніх очікувань, побоювань, пов'язаних з роботою у групі;

- діагностику рівня емпіричних показників професійних деформацій за якими буде прослідковано динаміку змін, що відбулися в результаті проходження корекційної програми, за допомогою методики діагностики міжособистісної поведінки за Тімоті Лірі

За результатами психодіагностики було зроблено письмовий звіт.

Орієнтована структура занять: привітання, рефлексія стану учасників групи; вступ, створення позитивного настрою на спільну роботу; основна частина

– функціональні, когнітивні, комунікативні, психогімнастичні вправи, ігри, бесіди, дискусії, мозковий штурм, релаксація та ін.; закріплення набутого досвіду; інтеграція (поєднання нового досвіду з реальним життям); зворотний зв'язок (рефлексія), моніторинг настрою, ритуал прощання, домашнє завдання.

Творча робота групи обов'язково завершувалася заповненням матриці настрою чи закритої анкети, які потрібні для того, щоб керівник міг відстежувати стан учасників групи, розвиток групо-динамічних процесів, та одержанням домашнього завдання.

Протягом спільної роботи учасники групи повинні дотримуватись низки визначених норм та правил:

- дотримання розпорядку занять, пунктуальність – з метою формування почуття цінності та відповідальності за те, що трапляється;

- праця «від та до», що передбачає усвідомлене бажання учасників працювати ефективно та в логіці від початку до кінця в усіх вправах та на всіх заняттях;

- щире та відкрите спілкування, що сприяє створенню дружньої атмосфери в групі, отриманню та наданню учасниками щирого зворотного зв'язку, запуску механізмів самоусвідомлення та міжособистісної взаємодії;

- правило активності, яке передбачає активну участь кожного учасника на занятті, включаючи проробку теми усередині себе як наслідок активної внутрішньої позиції;

- правило «Принцип «Я» з метою зосередженості учасників на процесах самопізнання та рефлексії. Також це правило передбачає безоціночність висловлювань, тобто замість «навішування ярликів» учасники діляться один з одним думками, почуттями, бажаннями, обговорюють певні ідеї та пропозиції;

- правило «Слухати та чути» потребує толерантного, уважного та вдумливого ставлення до поглядів, думок та порад інших учасників; розв'язання конфліктних ситуацій мирним шляхом. Означає право вільного та добровільного висловлювання власних міркувань;

- правило дотримання конфіденційності, яке виступає умовою створення атмосфери психологічної безпеки, довіри та саморозкриття.

Ефективність програми повинна підтвердитися результатами повторного діагностичного обстеження після закінчення циклу корекційних занять (використовуються ті самі психодіагностичні методики).

Збір, фіксація та зберігання інформації здійснювалися відповідно до чинного законодавства України, Положення про психологічну службу системи освіти України, Етичного кодексу психолога.

Очікуваний результат: зниження рівня професійних деформацій тренерів-викладачів; професійна самоактуалізація; задоволеність професійною діяльністю.

Передбачуваний результат: зміна значущості емпіричних показників рівня професійної деформації загалом, орієнтація на гуманістичні цінності; розвиток професійної рефлексії; формування позитивного самоставлення, оволодіння продуктивними копінг-стратегіями; набуття навичок довільної саморегуляції, зниження рівня агресії, підвищення схильності до співпраці, підвищення емоційної стабільності в стресогенних ситуаціях; вміння підтримувати баланс у континуумі «робота–особисте (приватне) життя».

Критерії ефективності проходження психокорекційної програми:

- позитивна динаміка зниження рівня сформованості професійних деформацій;
- усвідомлення порушення балансу «робота-особисте життя»;
- позитивна динаміка (зміна) змінних емпіричних показників на вході та на виході з програми;
- міра задоволення учасників і рівень відповідності досягнутих результатів очікуванням фахівця, який проводив програму;
- позитивне самоставлення, упевненість у собі та власних силах;
- оволодіння конструктивними копінг-стратегіями і вияв зрілих психологічних захистів;
- вміння правильно розподіляти свій час;

- активізація соціальної активності та співпраці;
- зниження рівня тривожності та агресії;
- підвищення емоційної стабільності в стресогенних ситуаціях;
- зниження рівня ригідності
- оптимізація взаємин з суб'єктами професійної діяльності, членами сім'ї.

3.2. Зміст програми психологічної корекції професійних деформацій тренера-викладача

Програма психологічної корекції професійних деформацій складається із 4 стратегій (напрямків), кожна із яких спрямована на корегування кожної із виділених нами комунікативних професійних деформацій. Відповідно до цього, були сформовані тренінгові групи.

Структура програми психологічної корекції професійних деформацій тренерів-викладачів представлена в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

Структура занять програми корекції професійних деформацій тренерів-викладачів

Для всіх учасників разом			
<i>№ заняття</i>	<i>Назва заняття, вид та направленість робіт</i>	<i>Форма роботи</i>	<i>Назва</i>
1 (2 год.)	Професійна діяльність – це не тільки розвиток та самовдосконалення, але і небезпека.	1. Міні-лекція	Що таке професійна деформація.
		2. Дискусія	Чи схильні саме Ви до професійної деформації, та до якої
		3. Мозковий штурм	«Профілактика професійних деформацій»

Продовження таблиці 3.1.

2 (2 год.)	Виявлення виду комунікативної професійної деформації	1. Міні-лекція	Характеристика та особливості прояву комунікативних професійних деформацій
		2. Психодіагностичне дослідження	Методика діагностики міжособистісної поведінки Тімоті Лірі
		3. Дискусія	Обговорення результатів тестування за методикою Т.Лірі
3 (2 год.)	Рефлексія своєї виявленої комунікативної деформації	1. Міні-лекція	Поглиблені відомості про комунікативні професійні деформації
		2. Психомалюнок	Як я бачу свою професійну деформацію (в основі лежить методика «малюнок неіснуючої тварини»)
Стратегія корекції комунікативної деформації «відсутність лідерства і домінування»			
4 (2 год.)	Хто такий лідер і які має переваги	Психологічна гра	«Лідер – це...»
		Бесіда	Рефлексія почуттів після вправи
		Теоретичний підсумок	«Лідерські якості у професійній діяльності»
5 (2 год.)	«Я-лідер» розвиток лідерських якостей	Психологічна вправа	«Плутанина»
		Бесіда	Рефлексія почуттів після вправи
		Теоретичний підсумок	«Що заважає прояву лідерських якостей»

Продовження таблиці 3.1.

6 (2 год.)	Укріплення лідерських навичок	Психологічна гра	«Коло і Я»
		Психологічна вправа	«Виставка»
		Рефлексія та теоретичний підсумок	«Я можу більше ніж гадаю»
Стратегія корекції комунікативної деформації «високої агресивності»			
№ заняття	Назва заняття, вид та направленість робіт	Форма роботи	Назва
4 (2 год.)	Вплив емоцій на наше життя.	Психологічна вправа	«Дихаємо глибше»»
		Бесіда	Рефлексія почуттів після вправи
		Теоретичний підсумок	Вплив емоцій, та їх прояву на повсякденне життя людини
5 (2 год.)	«Світ емоцій» Емоції, які допомагають, та емоції які заважають	Психологічна вправа	«Я хочу сказати «Спасибі!»
		Дискусія	«Чи існують «погані» емоції? Або, ми просто не вміємо ними керувати»
		Рефлексія після вправи. Спостереження за своїми почуттями	«В нашому оточенні набагато більше позитивного ніж негативного»
6 (2 год.)	Вчимося «дружити» зі своїми емоціями	Психологічна вправа	«Лист гніву»
		Психологічна вправа (основи медитації)	«Безпечне місце»
		Рефлексія, шерінг почуттів. Теоретичний підсумок.	«Я пізнаю світ своїх емоцій та краще розумію себе»

Продовження таблиці 3.1.

Стратегія корекції комунікативної деформації «високої підкорюваності і залежності»			
№ заняття	Назва заняття, вид та направленість робіт	Форма роботи	Назва
4 (2 год.)	Самостійність та самоповага – курс на внутрішню особистісну сепарацію	Теоретичний огляд	Про конформність і складнощі, що її супроводжують
		Психологічна вправа	«Внутрішній критик»
		Дискусія	«Чи можна навчитись вірити у власні сили»
5 (2 год.)	Вихід із зони комфорту – складно, але необхідно	Міні-лекція	«Деформуючий вплив ригідності»
		Психологічна гра	«Песиміст, оптиміст, блазень»
		Рефлексія після вправи	Самопізнання себе як самостійної особистості
6 (2 год.)	Моделювання нового досвіду	Психологічна вправа	«Двоє з одним олівцем»
		Гра-психодрама	«Я – важливий»
		Рефлексія Спостереження за своїми почуттями	«Ми те, що ми про себе думаємо»
Стратегія корекції комунікативної деформації «відсутність співпраці та емоційної підтримки»			
№ заняття	Назва заняття, вид та направленість робіт	Форма роботи	Назва
4 (2 год.)	Що таке співпраця і чому вона важлива?	Міні - лекція	Про важливість взаємокорисних відносин
		Гра-психодрама	«Будуємо здорові взаємовідносини»
		Рефлексія. Спостереження за своїми почуттями	«Один в полі не воїн»

Продовження таблиці 3.1.

5 (2 год.)	Про емоційний інтелект	Міні-лекція	Яку роль відіграє емоційний інтелект у нашому житті
		Психологічна вправа	«Вавилонська вежа»
		Психологічна вправа	«Тарілка»
6 (2 год.)	Робота на усвідомлення себе частиною великої системи	Міні-лекція	Історичні відомості про приклади співпраці
		Психологічна вправа	«По одному!»
		Рефлексія. Спостереження за своїми відчуттями	«Вчимося розуміти»

Далі представляємо змістове наповнення програми психологічної корекції професійних деформацій. Для всіх учасників разом.

Заняття №1 – Професійна діяльність – це не тільки розвиток та самовдосконалення, але і небезпека. (2 год.)

Привітання. Знайомство. Представлення етапів та загальної структури програми.

1.1. Міні-лекція «Що таке професійна деформація?». Ключові поняття лекції: професійна діяльність, емоційне вигорання, втома, вплив професії на особистість, адаптація. Захисні механізми.

1.2. Дискусія «Чи схильні саме Ви до професійної деформації, та до якої само».

1.3. Мозковий штурм «Профілактика професійної деформації»

Мета: надати інформацію про зміст поняття «профілактика» та «профілактика професійної деформації».

Хід вправи: Тренер пропонує учасникам висловити власні думки щодо розуміння поняття «профілактика». Тренер записує всі відповіді на фліп-чарті (ватмані). Після обговорення поняття «профілактика» учасники висловлюють

власні думки щодо розуміння поняття «профілактика професійної деформації». Тренер разом з учасниками знаходить спільні ознаки у визначеннях та пропонує сформулювати спільне визначення поняття «профілактика професійної деформації».

Під час мозкового штурму дати можливість висловитися всім учасникам; занотовувати записи слід в такій формі, яку пропонує конкретний учасник. Тренер має забезпечити позитивне сприйняття будь-якої ідеї. Перелік ідей буде використовуватися при проведенні наступних вправ.

Завдання для самостійного опрацювання: спостерігати за собою під час професійної діяльності, та спробувати зрозуміти де саме і як проявляються ваші професійні деформації.

Заняття №2 - Виявлення виду комунікативної професійної деформації (2 год.)

2.1 Міні-лекція «Характеристика та особливості прояву комунікативних професійних деформацій». Тренерам-викладачам надавались відомості про нові види професійних деформацій, які проявляються в комунікативній сфері професійної діяльності людини.

2.2 Психодіагностичне дослідження: Методика діагностики міжособистісної поведінки Тімоті Лірі. Проводилась з метою виявлення у тренерів-викладачів нових видів професійної деформації в комунікативній сфері.

2.3. Дискусія : Обговорення результатів тестування за методикою Т.Лірі.

Завдання для самостійного опрацювання: провести робочий день спостерігаючи за собою та проявом діагностованої в себе професійної деформації.

Заняття №3 - Рефлексія своєї виявленої комунікативної деформації (2 год.)

3.1. Міні-лекція: «Поглиблені відомості про конкретні комунікативні»

3.2. Психомалюнок: Як я бачу свою професійну деформацію (в основі лежить методика «малюнок неіснуючої тварини»)

Тренерам-викладачам пропонується намалювати малюнок істоти, яка відображала би їх особистість в просторі професійної діяльності (символічно, схематично тощо). Представлення малюнків. Обговорення. Знаходження спільного та відмінного у малюнках досліджуваних з їх актуальним станом.

Завдання для самостійного опрацювання: підготувати своє бачення про способи корекції вашої діагностованої комунікативної професійної деформації.

Стратегія корекції комунікативної деформації «відсутність лідерства і домінування»

Заняття №4 - Хто такий лідер і які має переваги (2 год.)

4.1. Психологічна гра: «Лідер – це...»

Цілі: освоїти активний стиль спілкування і розвинути в групі відносини партнерства; потренуватися у визначенні чітких і ясних ознак лідерської поведінки, усвідомленні лідерських якостей.

Розмір групи: мінімум 10 чоловік.

Ресурси: аркуші полуватмана, ножиці, клей, маркери, олівці, безліч рекламних проспектів, журналів, газет.

Час: близько години.

Хід гри

Всім гравцям надаються різноманітні канцелярські матеріали, газети, журнали, рекламні проспекти. Протягом 30-40 хвилин вони готують (поодиноці або в парах) якийсь колаж з використанням газетних заголовків, фотографій, малюнків від руки або знайдених в рекламних виданнях, журналах, газетах.

Тема роботи: «Я - лідер!» У роботі потрібно спробувати у візуальній формі представити якості, які характеризують лідера, розповісти про свої здібності вести за собою людей, керувати ними. Поки група працює, в кімнаті звучить фоном енергійна, ритмічна музика, що створює робочий настрій, підтримує творчий настрій учасників.

Коли час на підготовку закінчено - учасникам треба почати прибирання робочих місць, звільнення кімнати від обрізків і сміття. У цей час тренер

нумерує отримані від учасників анонімні листи і розвішує їх. Після того як «суботник» завершено і місце звільнене для продовження роботи, починаємо «лідерський променад». Всі лідери прогулюються по кімнаті, на стінах якої закріплені скотчем рекламні постери, і роблять для себе позначки, хто є, на їхню думку, авторами побачених робіт.

Завершення:

Збираємося разом і обговорюємо побачене. Учасники зачитують свої думки про авторство робіт, розповідають, що їм здалося найбільш привабливим, яскравим в роботі товаришів.

На закінчення на дошці або фліп-чарті записуємо набір лідерських якостей.

Отже, лідер - це ...

4.2. Бесіда: рефлексія почуттів після вправи.

4.3. Теоретичний підсумок: «Лідерські якості у професійній діяльності»

Завдання для самостійного опрацювання: пробувати привносити навички отримані під час тренінгових занять у повсякденну роботу.

Заняття № 5 - «Я-лідер» розвиток лідерських якостей (2 год.)

5.1. Психологічна вправа «Плутанина»

Цілі: освоїти активний стиль спілкування і розвинути в групі відносини партнерства; потренуватися у визначенні чітких і ясних ознак лідерської поведінки, усвідомленні лідерських якостей.

Ресурси: не потрібні.

Час: близько години.

Хід гри: Група стає в коло, всі учасники простягають руки всередину кола, а тренер з'єднує руки грають таким чином, щоб вийшла плутанина. У кожній руці гравця повинна виявитися рука іншого учасника. При цьому тренер повинен спробувати поєднати разом якомога більше віддалених один від одного учасників. Коли плутанина створена, групі дається обмежений час, щоб розплутатися, не розмикаючи при цьому рук і з обережністю

поставившись до партнерів по грі, щоб не заподіяти їм біль непередуманими рухами і діями.

Фіналом гри буде або коло, або кілька груп гравців, послідовно з'єднаних один з одним. З досвіду відомо, що в 90% випадків завдання, якою б складною вона не здавалася на перший погляд, здійснена. Рідкісний випадок - вузол, розплутати який не представляється можливим. Так, що в ході гри тренер веде дві ролі:

- підтримує гравців у прагненні розплутатися, нагадує про поважне ставлення один до одного, заохочує перевірку різних варіантів дії;
- прагне зберегти напругу гри, азарт змагання. Нагадує про те, що час гри обмежена, нагнітає напругу і творчий запал.

Завершення:

Коли завдання виконано або час минув, група разом з тренером підводить підсумки гри. Які враження винесли учасники? Чим вони хочуть поділитися один з одним? Що, на їхній погляд, могло посилити ефективність вирішення проблеми? Хто був висунутий групою в якості лідера чи став лідером самопроголошеним? Як ставиться група до цього явища?

5.2. Бесіда: рефлексія почуттів після вправи

5.3. Теоретичний підсумок: «Що заважає прояву лідерських якостей».

Завдання для самостійного опрацювання: пробувати привносити навички, отримані під час тренінгових занять у повсякденну роботу.

Заняття № 6 - Укріплення лідерських навичок (2 год.)

6.1. Психологічна гра: «Коло і Я»

Цілі: дати можливість учасникам тренінгу проявити лідерські якості; навчити вмінню розпізнати характер ситуації, діяти адекватно існуючих умов; повправлятися у здатності переконувати як в навичці, необхідному для лідера; вивчити вплив суперництва на групову взаємодію.

Ресурси: не потрібні. Вправу можна проводити і в приміщенні, і на відкритому майданчику.

Час: 20 хвилин.

Хід вправи

Для цієї вправи потрібно сміливець-доброволець, готовий першим вступити в гру.

Учасники утворюють тісне коло, який буде всіляко перешкоджати попаданню до нього нашого героя.

Йому дається всього три хвилини, щоб силою переконання (умовляннями, погрозами, обіцянками), спритністю (пірнути, прослизнути, прорватися, в кінці кінців), хитрістю (обіцянки, компліменти), щирістю переконати коло і окремих його представників впустити його в центр.

Наш герой відходить від кола на два-три метри. Всі учасники стоять до нього спинами, зіщулившись в тісний і згуртований коло, взявшись за руки ...

Почали!

Дякуємо за сміливість. Хто наступний готовий помірятися з колом інтелектуальними та фізичними силами? На старт. Почали!

Завершення

Наприкінці вправи обов'язково обговорюємо стратегію поведінки гравців. Як вони вели себе тут, а як - у звичайних життєвих умовах? Чи є різниця між змодельованим і реальною поведінкою? Якщо так \ ні, то чому?

А тепер знову повернемося до вправи, трохи змінивши завдання. Кожен, хто зважиться зіграти проти кола, зобов'язаний буде обрати і продемонструвати абсолютно не властиву йому стратегію поведінки. Адже ми в театрі, от і потрібно сором'язливому зіграти роль самовпевненого, навіть нахабно, гордому - «бити на жалість», а тому, хто звик до агресивної поведінки, переконувати коло тихо і абсолютно інтелігентно ... Спробуйте максимально вжитися в нову роль.

Обговорення вправи:

Чи легко грати за чужим сценарієм?

Що дає нам входження в роль, в поведінковий стереотип іншої людини?

Що нового я відкрив у собі, у товаришів?

6.2. Психологічна вправа: «Виставка»

Ведучий. У наше місто приїхала людина, яка розшукує таланти. Всі жителі міста вирішили продемонструвати йому свої здібності. Але ця людина, оскільки охочих дуже багато, вирішив влаштувати виставку, на якій будуть представлені незвичайні картини. Зараз ви будете малювати картини для цієї виставки: вам необхідно згадати один свій талант і намалювати його. У вас є 10 хвилин.

6.3. Рефлексія та теоретичний підсумок: «Я можу більше ніж гадаю»

Завдання для самостійного опрацювання: пробувати привносити навички, отримані під час тренінгових занять, у повсякденну побутову та професійну діяльність.

Стратегія корекції комунікативної деформації «високої агресивності».

Заняття № 4 – «Вплив емоцій на наше життя».

4.1. Психологічна гра: «Дихаємо глибше»

Суть гри постає в тому, щоб якомога краще відчувати свої емоції, своє хвилювання та навчитися керувати психо-емоційним станом. Для цього ведучий пропонує знайти для себе зручне місце та позу. Щоб м'язи тіла були розслаблені. Слідкувати за своїм диханням, як воно змінюється в залежності від того, які думки приходять до вас, про що думаєте. Та як реагує тіло на думки та пов'язані з ними емоції.

Завершення: обережне повернення до реальності. Відчуття себе «тут і тепер».

4.2. Бесіда: рефлексія почуттів після вправи.

4.3. Теоретичний підсумок: «Вплив емоцій, та їх прояву на повсякденне життя людини»

Завдання для самостійного опрацювання: спостереження за власними емоціями протягом дня. Пробувати привносити навички отримані під час тренінгових занять у повсякденну побутову та професійну діяльність.

Заняття № 5 - «Світ емоцій» Емоції які допомагають та емоції які заважають (2 год.)

5.1. Психологічна гра: «Я хочу сказати Спасибі!»

Інструкція: Ми часто, а може бути і не дуже часто, говоримо «Спасибі». Так прийнято. Прийнято дякувати за подарунки, за смачний обід, за надану послугу і за багато чого іншого. Слово «спасибі» приємно не тільки для того, хто його чує, але і тому, хто вимовляє. Не вірите? Давайте перевіримо. Часто ми забуваємо або просто не встигаємо подякувати людині за щось важливе, що він для нас зробив або робить. Зараз протягом двох хвилин ми посидимо мовчки. В цей час постарайтеся згадати людину, з якою ви хотіли б сказати «спасибі», і за що саме ви вдячні йому. Коли ви будете готові, я попрошу вас сказати, кого ви хотіли б подяку.

5.2. Дискусія: «Чи існують «погані» емоції? Або ж, ми просто не вміємо ними керувати».

5.3. Рефлексія після вправи, спостереження за своїми відчуттями: «В нашому оточенні набагато більше позитивного ніж негативного».

Завдання для самостійного опрацювання: пробувати привносити навички отримані під час тренінгових занять у повсякденну побутову та професійну діяльність.

Заняття № 6 – «Вчимося «дружити» зі своїми емоціями»» (2 год.)

6.1. Психологічна вправа: «Лист гніву»

Учасникам пропонують згадати ситуацію з життя, коли ними володіли негативні емоції. Пригадавши, взяти аркуш паперу і написати листа своєму гніву. В листі описати своє самопочуття, як їм живеться з їхнім гнівом, чи хотіли б вони з ним частіше зустрічатися і таке інше. Після написання, кожен зачитує свій лист і обговорюється емоційний стан кожного.

6.2. Психологічна вправа (основи медитації): «Безпечне місце»

Учасникам пропонується заспокоїтись, прийняти зручне положення, заплющити очі та представити таке місце, де вони будуть у повній безпеці. Це може бути реальне місце або вигадане. Відчути спокій та захищеність того місця. Запам'ятати ті відчуття. Та при необхідності у повсякденні та стресових ситуаціях відтворювати ці відчуття в пам'яті.

6.3. Рефлексія, шерінг почуттів. Теоретичний підсумок: «Я пізнаю світ своїх емоцій та краще розумію себе».

Завдання для самостійного опрацювання: спостереження за власними емоціями протягом дня. Пробувати привносити навички, отримані під час тренінгових занять, у повсякденну побутову та професійну діяльність.

Стратегія корекції комунікативної деформації «високої підкорюваності і залежності».

Заняття № 4 - Самостійність та самоповага – курс на внутрішню особистісну сепарацію (2 год.)

4.1. Теоретичний огляд: «Про конформність і складнощі що її супроводжують».

4.2. Психологічна вправа: «Внутрішній критик».

Мета: усвідомити свою внутрішню критикуючу частину і відокремити себе від неї.

Інструкція. Усередині нас живе Критик. Він не замовкає ні на секунду, нескінченно зайнятий тим, що виносить думки і оцінки, судить і виряджає всіх і вся, і перш за все нас самих. Його нескінченне мимрення супроводжує будь-яка наша дія і навіть сама думка про дію. Мимрення продовжується в мить, коли ми щось відчуваємо або щось зважуємо в думці. Зосередьтесь і почуйте цей критикуючий монолог усередині. Інколи це цілий хор: один, що набігає на нього інший, розштовхує всіх інших третій – про різні речі. Почувши це неголосне мимрення, почніть записувати його на листок, нічого не відкидаючи, підряд все, що встигнете. Отже, прислухайтеся – чим Критик конкретно невдоволений: і прямо зараз, і загалом і в цілому? Хай його думки залишаться на папері. Поставте таймер і займайтеся цим протягом 7-10 хвилин. Коли час закінчиться зупинитесь. Встаньте, здригніться, походити по кімнаті, можна виконати якусь нескладну фізичну дію (потягнутися стоячи або розтягнутися на підлозі, як вам більше подобається).

Візьміть всі записи в руки. Уявляючи собі, що ви записували мову якоїсь незнайомої людини, прочитайте їх. Читаючи, думайте про ці слова як про

слова незнайомця. Спробуйте уявити, як би міг виглядати той, хто це говорить. Чітко уявіть, хто б це міг бути?

Не квапитеся, дайте образу виявитися досить чіткий. Хай він покаже себе з усіх боків, покрасується перед вами. Спостерігайте його, відкинувши всі переживання, досліджуйте детально і абсолютно безпристрасно, будьте відеокамерою, позбавленою відчуттів, і просто розглядайте його. Ви маєте справу із очною з найактивніших частин вашої особи.

Коли ви зрозумієте, що знаєте про цього незнайомця досить, візьміть аркуш, олівці і намалюйте цю вашу частину. Малювання займе близько 15 хвилин, може, трохи більше або менше, це не так важливо. Коли образ виллється па папір, він може злегка змінитися. Це нормально. Помилуйтеся на нього, порадійте, що ВИ ВИЙШЛИ на нього, що ви зараз можете ось так сидіти і спостерігати його. Усвідомте, що Це не ви. Це всього лише ваша частина, що має таку потужну мотивацію, що інколи вам здавалося ніби це і є ви. Але тепер, коли ви винесли її зовні і можете спостерігати на аркуші, ви щось знаєте, що ви це не він. Розглядайте його і знайомтеся з ним. Візьміть чистий аркуш і запишіть про нього дещо.

Підберіть йому ім'я. Подумайте про його спосіб життя: де він живе, чим харчується, як добуває собі прожиток. Що він любить більш всього в світі? Чого він боїться більше всього на світі? Як він захищає себе від небезпек? Як він спілкується з іншими і чи є там, де він живе, хтось ще взагалі? Якщо вам прийде в голову щось інше про нього, не відповідне цим питанням, запишіть. Хай у вас складеться досить цілісний і зрозумілий вам образ.

Виразите йому вдячність за те, що він так добре робить свою роботу – штовхає вас до кращого незважаючи ні на що. І спробуйте домовитися з ним про те, що ви, знаючи, як він старається для вас, проте є його господарем і віднині просите його висловлюватися лише на ваше прохання. У всіх останніх випадках ви просите мовчати і накопичувати думки, які, коли вони вам знадобляться, зажадаються, але лише на ваше прохання. Спробуйте висловити йому своє захоплення і пошану і сказати, що його думки дуже цінні для вас,

щоб їх просто так розбазарювати в нестихаючому монологу. Його заради дуже важливі, тому ви просите його формулювати їх довго і ретельно, і попередите, що вам потрібно підготуватися, щоб вислухати їх з достатньою увагою і шанобливістю. Ви не хочете пропустити жодного його слова. Тому просите його висловлюватися рідко і лише тоді, коли ви до цього готові і просите про це, у всіх останніх випадках ви просите його зберігати мовчання. Обговорення з партнером (індивідуальний письмовий роздум) Якщо ви працюєте з партнером, то продовженням буде обговорення з ним всіх моментів вашого досвіду, починаючи з того, як ви виписали невдоволені думки на листок. Якщо ви працюєте один, то письмово зафіксуйте все, що ви переживали, роблячи це.

Образ Внутрішнього Критика і його блискуча викривальна мова у вашу адресу ще знадобляться вам. Будь ласка, збережете ці матеріали (запис його монологу і його зображення).

4.3. Дискусія: «Чи можна навчитись вірити у власні сили?».

Завдання для самостійного опрацювання: намагатися привносити навички отримані під час тренінгових занять у повсякденну побутову та професійну діяльність.

Заняття № 5 – «Вихід із зони комфорту – складно, але необхідно»

(2 год.)

5.1. Міні-лекція: «Деформуючий вплив ригідності».

5.2. Психологічна гра: «Песиміст, оптиміст, блазень»

Мета: створення цілісного ставлення людини до проблемної ситуації, отримання досвіду розгляду проблеми з різних точок зору.

Тренер пропонує кожному учаснику описати на окремих листках в декількох реченнях ситуацію, що викликає у нього стресовий стан або сильні негативні емоції, або ситуацію, яку учасник не може прийняти. Написана історія не повинна містити ніяких емоційних описів, - тільки факти та дії.

Далі учасникам пропонується здати свої папірці з написаними історіями тренеру для подальшої роботи (можлива анонімність).

Тренер зачитує на групі всі варіанти стресових ситуацій, і група вибирає 2-3 найбільш типових, що мають значимість для всіх.

Тренер пропонує групі розділитися на три підгрупи і роздає кожній підгрупі по одній історії. Завдання для підгруп таке: треба наповнити кожен історію емоційним змістом - песимістичним (для 1-ої підгрупи), оптимістичним (для 2-ої підгрупи) і блазнівським (для 3-ої підгрупи). Тобто, вигадати продовження історії і доповнити її деталями, властивими Песимісту чи Оптимісту, або Блазню.

Далі від імені запропонованих персонажів кожна група зачитує свою емоційну версію стресових подій.

Після того, як зачитані всі ситуації і висловлені всі можливі варіанти ставлення до них, тренер пропонує обговорити результати гри і ту реальну допомогу, яку отримав для себе кожен учасник.

5.3. Рефлексія після вправи: «Самопізнання себе як самостійної особистості».

Завдання для самостійного опрацювання: пробувати привносити навички отримані під час лекційних і тренінгових занять у повсякденну побутову та професійну діяльність.

Заняття № 6 – «Моделювання нового психологічного досвіду» (2 год.)

6.1. Психологічна вправа: «Удвох з одним олівцем»

Гра направлена на формування співробітництва, взаєморозуміння, вміння працювати в парі. Виконуючи завдання, партнери не повинні розмовляти один з одним. Спілкування може бути тільки невербальним. Вправа супроводжується приємною музикою. Кожна пара отримує аркуш паперу і один олівець (фломастер). Кожна команда повинна намалювати картинку, сидячи за одним столом (або поряд один з одним).

Ви не повинні перемовлятися і домовлятися про те, що будете малювати. Можна тільки дивитися один на одного, щоб вгадати ідею партнера. На виконання завдання відводиться 3-4 хв. Стільки ж звучить музика. Після завершення роботи, учасники демонструють свої «шедеври». Обговорюються

проблеми порозуміння. Чи вдалося дійти одного рішення? Гру можна ускладнити: залучити 3-х учасників.

6.2. Гра-психодрама: «Я – важливий».

Для цієї вправи не потрібна спеціальна підготовка. Її можна проводити як у аудиторії так і на відкритому просторі. Учасниками пропонують сконцентруватись та згадати всі свої самі кращі риси та досягнення. Прописати їх на папері, протягом години доповнювати список великих та малих особистих надбань.

6.3. Рефлексія Спостереження за своїми почуттями: «Ми те, що ми про себе думаємо».

Стратегія корекції комунікативної деформації «відсутність співпраці та емоційної підтримки»

Заняття № 4 - Що таке співпраця і чому вона важлива (2 год.)

4.1. Міні-лекція: «Про важливість взаємокорисних відносин».

4.2. Гра-психодрама: «Будуємо здорові взаємовідносини».

Для участі у грі потрібно від 3 до 10 людей. Суть в тому, щоб кожен учасник вибрав для себе роль яка не співпадає з функцією яку вони виконують у професійній діяльності. Бажано обрати зовсім протилежну. Та розіграти міжособистістну взаємодію з колегами відповідно до обраної ролі. Змодельовати професійні та життєві обставини, відіграти реакції та поведінку обраної ролі та простежити за своїми переживаннями та відчуттями. Вправа спрямована на побудову нового, якісного досвіду у спілкуванні, та розумінню інших людей. А також, пошуку якісної взаємодії.

4.3. Рефлексія. Спостереження за своїми почуттями: «Будуємо здорові взаємовідносини».

Завдання для самостійного опрацювання: пробувати привносити навички отримані під час лекційних і тренінгових занять у повсякденну побутову та професійну діяльність.

Заняття № 5 – «Про емоційний інтелект» (2 год.)

5.1. Міні-лекція: Яку роль відіграє емоційний інтелект у нашому житті.

5.2. Психологічна вправа: «Вавилонська вежа».

Мета: використовується в тренінгах командоутворення.

Матеріали: кольорові маркери, фліпчарт, заготовлені заздалегідь індивідуальні завдання.

Індивідуальні завдання: коротко прописані на окремих аркушах, кожен аркуш є суворо конфіденційним для одного учасника.

Наприклад, «Вежа повинна мати 10 поверхів» - листок з таким написом вручається одному учаснику, він не має права нікому його показувати, зобов'язаний зробити так, щоб намальована спільно вежа мала саме 10 поверхів! Друге завдання: «Вся вежа має коричневий контур» - це завдання для наступного учасника.

«Над вежею розвивається синій прапор», «У вежі всього 6 вікон» і т.д. Умови: учасникам заборонено розмовляти і взагалі як-небудь використовувати голос. Необхідно спільно намалювати Вавилонську вежу. Для азарту підключається секундомір.

5.3. Психологічна вправа: «Тарілка»

Етап № 1. Учасники сідають у коло, закривають очі і передають по колу тарілку з водою.

Етап № 2. Учасники утворюють два кола, всі стоять обличчям до центру кола. Учасники, які опинилися у внутрішньому колі, із закритими очима передають тарілку з водою, учасники із зовнішнього кола без коментарів і емоційних реакцій, забороняється допомагати і коригувати.

Етап № 3. Обговорення: Учасники описують свої враження, самопочуття, стан. Кожен описує те, що він відчував при прийомі і передачі тарілки, намагається пояснити свої відчуття присутності «третьої руки» того, хто подумки допомагав на відстані. В учасників зовнішнього кола запитують:

Хотіли вони допомогти?

Чи важко було втриматися від підтримки?

Завдання для самостійного опрацювання: пробувати привносити навички отримані під час лекційних і тренінгових занять у повсякденну побутову та професійну діяльність.

Заняття № 6 – «Робота на усвідомлення себе частиною великої системи»
(2 год.)

6.1. Міні-лекція: «Історичні відомості про приклади співпраці».

6.2. Психологічна вправа: «По одному!»

Цілі: потренуватися у злагодженій груповій роботі над поставленою метою; розвинути вміння учасників концентруватися на партнері; відпрацювати навички дії в недирективної середовищі; навчитися розпізнавати внутрішні конфлікти у групі, що перешкоджають ефективної спільної діяльності.

Розмір групи: оптимальна кількість - 10-15 чоловік.

Ресурси: не потрібні.

Час: вправа може зайняти від 15 хвилин і до 30-40 хвилин, залежно від успішності гравців і від запасу терпіння команди.

Хід вправи:

Тут запропоновано два варіанти вправи, які вимагатимуть від учасників координації дій, максимальної зосередженості і терпіння.

Варіант 1

Учасники сідають у коло.

Завдання: порахувати від одного до двадцяти одного, називаючи цифри по порядку. Кожен з учасників за один раз може назвати не більше однієї цифри.

Складність у тому, що не встановлюється ніякої черговості. Навпаки, будь-який натяк на встановлення гравцями порядку входу в гру негайно припиняється ведучим. Тому, як правило, кілька гравців, не знаючи про наміри один одного, одночасно вступають в гру і називають наступну по порядку цифру. У цьому випадку рахунок поновлюється з одиниці.

Партнери повинні проявити максимум зібраності і емпатичності, щоб передбачити дії інших учасників і не назвати цифру одночасно з іншими гравцями. Нерідко (через невеликий час після початку гри і після серії невдач) у групі починає виникати напруження між гравцями. Це супроводжується взаємними звинуваченнями, які потім важливо відстежити під час підбиття підсумків гри. Як правило, в цих звинуваченнях мало реальних прорахунків того чи іншого гравця, скоріше це «випуск пари», проривається назовні роздратування від колективного неуспіху.

Отже, минуло чимало часу, поки ви тренувалися у вмінні розуміти один одного з півпогляду. І врешті-решт команді вдалося дорахувати до двадцяти одного, не пересварившись і навчившись самотійно відповідати за власні прорахунки і помилки. Молодці!

Варіант 2

Тепер спробуємо виконати подібне завдання в іншій формі. Прошу вийти на майданчик 10-12 добровольців. (Вправа ефективно при 10-15 учасників. При більшій кількості може контролю, при меншому - завдання стає легко здійсненним.)

Наші добровольці проведуть на майданчику всього три хвилини. Кожному з них доведеться то перебувати в русі, здійснюючи короткі сольні переходи, то завмирати на місці ... Що тут складного? Складність полягає в тому, що, як і у варіанті з рахунком, у цій модифікації завдання існують жорсткі і не настільки прості для виконання правила: починати рух по майданчику і здійснювати перехід може щоразу лише один з гравців команди. Одночасний початок руху двох або більше учасників призводять до їх програшу і виходу з гри; кожен сольний перехід триває не більше 10 секунд. Кожен з гравців під час гри може зробити будь-яку кількість переходів; тільки коли попередній гравець зупинився, наступний може почати рух (знову-таки - не довше 10 с); паузи між переходами не можуть перевищувати трьох секунд. Значить, якщо по рахунку «три» ведучого жоден з учасників не почав рух, вся команда вважається програна.

6.3. Рефлексія. Спостереження за своїми відчуттями: «Вчимося розуміти».

Завдання для самостійного опрацювання: пробувати привносити навички отримані під час лекційних і тренінгових занять у повсякденну побутову та професійну діяльність.

Отже, розроблена програма психокорекції професійних деформацій особистості тренерів-викладачів сприяла становленню усвідомленої педагогічної позиції, формуванню позитивного самоствавлення та його складників, розвитку професійної рефлексії, вольової саморегуляції, оволодінню конструктивними способами взаємодії, професійній самоактуалізації тренерів-викладачів та більшій задоволеності своєю професійною діяльністю, а відтак створила оптимальні умови для гармонізації їхнього професійно-особистісного розвитку та зниження рівня професійних деформацій.

3.3. Аналіз результатів впровадження програми психологічної корекції професійних деформацій тренера-викладача

Розглянемо результати впровадження програми психологічної корекціїсприяння професійному адаптації працівників сфери фізичного виховання та спорту. Апробація програми відбувалася на базі Національного університету фізичного виховання та спорту України, на факультеті післядипломної освіти.

У дослідженні взяли участь 45 осіб. Термін апробації програми професійного самозбереження тренерів-викладачів: 60 годин протягом 3-х місяців. Тривалість короткострокових корекційних груп – 36 сесій. Рекомендована кількість учасників: 10 осіб, які збираються 3 рази на тиждень на 2 або 3 години для групової роботи.

Відповідно до п'ятого завдання нашого дослідження у групах із виявленими комунікативними деформаціями були проведені тренінгові заняття, що входили в програму психологічної корекції професійних

деформацій. Програма спрямована на корегування цих деформацій. Тренінги що входили в програму психологічної корекції, проводились в межах групової роботи «Я – Професія» за стандартною структурою тренінгових занять. У вступній частині подано формулювання і усвідомлення проблеми, постановку мети та завдань занять; в основній - виправлення виявлених проблемних якостей за допомогою дібраних спеціально спрямованих вправ, у заключній - аналіз всієї роботи й підведення підсумків тренінгу. Робота проводилась окремо із кожною групою, яка мала певну комунікативну професійну деформацію.

Повторне дослідження міжособистісної сфери в професійній діяльності тренерів-викладачів було проведене через три місяці з тим же контингентом. Піддавалися аналізу наявність комунікативних професійних деформацій з метою визначення певних позитивних зрушень після тренінгової роботи й аналізу власне професійної діяльності спортивними педагогами.

Продовження програми психологічної корекції професійного самозбереження представлена у додатку У.

У результаті проведеного педагогічного експерименту ми отримали результати, представлені в таблиці 3.2.

Таблиця 3.2

Порівняльний аналіз прояву комунікативних професійних деформацій до й після педагогічного експерименту

Результат	Статистичні показники, %			
	Відсутність лідерства та домінування	Висока агресивність	Висока підкореність	Відсутність співпраці
До експерименту	47	13	23	17
Після експерименту	23	9	16	10

Із поданих показників помітно, що прояви комунікативних професійних деформацій до й після тренінгу значно відрізняються один від одного.

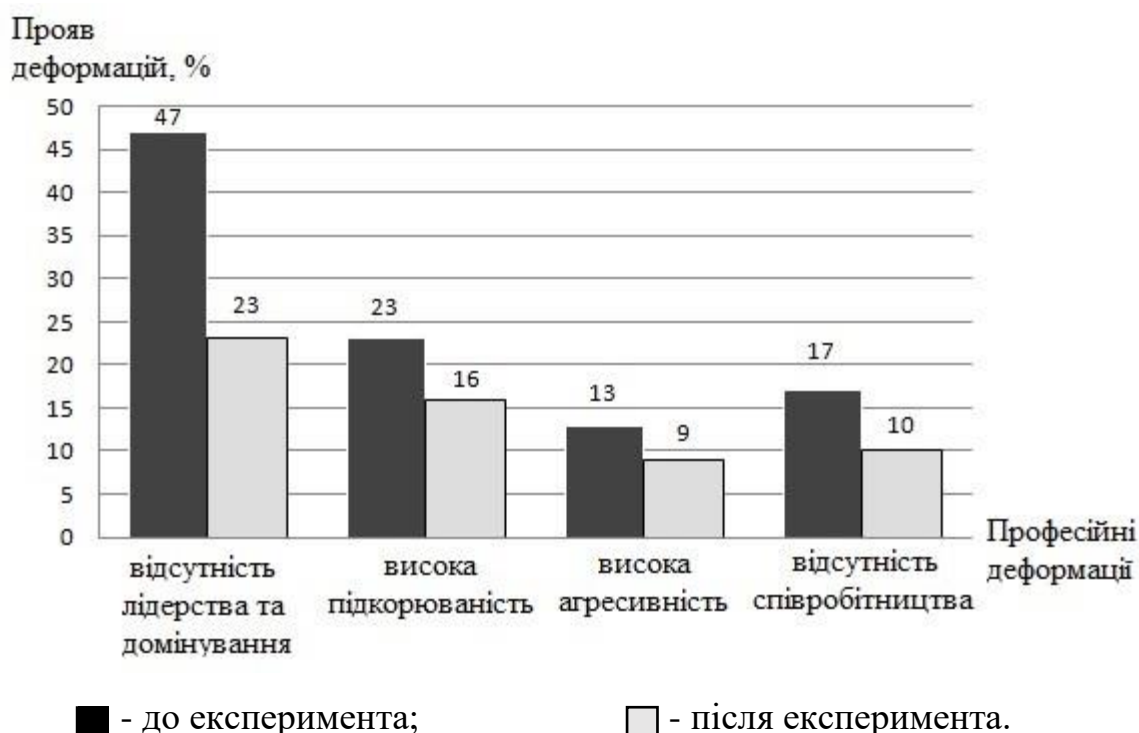


Рис.3.1. Порівняльна характеристика процентного співвідношення прояву комунікативних професійних деформацій до і після педагогічного експерименту

З рисунку 3.1. видно, що тренерів-викладачів із деформацією «відсутність лідерства й домінування» до тренінгових занять було 47 % загальної кількості респондентів. Після проведення тренінгів і детального аналізу своєї професійної діяльності відсоток прояву цієї комунікативної професійної деформації значно знизився й становить 23 %.

Процент прояву деформації «високої агресивності» після першого дослідження становив 13 % загальної кількості досліджуваних тренерів-викладачів. Після тренінгових занять із запропонованими вправами цей показник зменшився і склав 9 % від загальної кількості випробовуваних.

Прояв деформації «високої підкорюваності й залежності» після першого дослідження складав 23 %, а після повторного – знизився до 16 %.

Показники тренерів-викладачів із деформацією «відсутність співпраці й емоційної підтримки» до тренінгових занять складав 17 % від усіх респондентів. Після проведення повторного дослідження відсоток прояву цієї комунікативної професійної деформації значно знизився і склав 10 %.

Наявна достовірна різниця за t-критерієм Ст'юдента між процентним співвідношенням показників деформацій до експерименту й після нього при $p < 0,05$, що свідчить про істотну різницю між цими показниками.

Після проведення формувального експерименту зафіксовано позитивну динаміку зрушень у проявах комунікативних професійних деформацій учасників дослідження, а також менший прояв показників усіх комунікативних професійних деформацій.

Виявлені зрушення в показниках та здійснений аналіз змін, що відбулися, дають підстави стверджувати, що розроблена та апробована програма психологічної корекції комунікативних професійних деформацій відбувається шляхом актуалізації механізмів самозбереження.

По результатах проведенного дослідження, можемо констатувати, що досягнуто мету та завдання окреслені в тренінговій програмі. А саме, відбулось корегування професійно обумовлених деформацій особистості й формування конструктивних стратегій їх подолання.

Якісно розв'язані наступні завдання програми психологічної корекції:

1. Актуалізовано професійний потенціал особистості.
2. Підвищено соціально-професійну й психолого-педагогічну компетентність, тренерів-викладачів.
3. Покращилось усвідомлення та корегування учасниками своїх індивідуальних особливостей, які перешкоджають конструктивному способу подолання кризових ситуацій.
4. Засвоїлись конструктивні технології професійної поведінки, скорегувати форми реакції на ситуації невдач у професійній діяльності.

5. Учасники тренінгу навчилися виявляти порушення балансу в континуумі «робота – особисте (приватне) життя», способам планування та керування часом (правилам тайм-менеджменту);

6. Покращилась побудова конструктивних ціннісних орієнтацій; – оптимізація процесу формування адаптаційних можливостей (ресурсів); – навчання способам усвідомлення та відреагування емоцій;

7. Стабілізувався емоційний стан, знизити напругу, оптимізувати рівень «тривожності», «агресивності», «депресивності», «дратівливості», «невротичності», «емоційної лабільності»;

8. Підвищилась стресостійкості та самоконтроль;

9. Актуалізувались та закріпились стійкі щодо деформацій особистісні якості, властивостей; – унормування самоставлення та самооцінки;

Запропонована програма психологічної корекції професійних деформацій тренерів-викладачів оптимізує процеси професійного самозбереження та дає змогу корегувати процес виникнення й загострення професійних деформацій тренерів-викладачів. Також можуть бути корисними як для розробки програм підвищення кваліфікації тренерів-викладачів, так і для самостійного вдосконалення їхньої професійної діяльності. Матеріали дисертації можуть бути корисними для методичного супроводу управління навчальним процесом підготовки студентів до майбутньої спортивно-педагогічної діяльності, для розробки спецкурсів, спецпрактикумів для студентів тощо.

За результатами формувального експерименту укладено методичні рекомендації, зокрема: для тренерів-викладачів – щодо особливостей їхньої професійної діяльності, побудови екологічних взаємостосунків зі студентами-спортсменами та керівництвом, корегування поведінкових та індивідуально-психологічних характеристик задля професійного самозбереження та збереження професійного імунітету і комфортного самопочуття в просторі професійної діяльності; для студентів спортивних закладів вищої освіти – щоб допомогти їм адекватно сприймати тренерів-викладачів та підтримувати

екологічні взаємостосунки в комунікативній системі «студент – педагог», рівноцінне функціонування якої є запорукою успішних спортивних та навчальних результатів; для батьків – стосовно активізації внутрішньої та зовнішньої мотивації дітей до спортивно-педагогічної діяльності, підтримки цієї мотивації, щодо порад дітям, як побудувати стосунки з тренерами та викладачами, а також стосовно формуванню в них позитивних уявлень про майбутню професію.

3.4. Методичні рекомендації щодо професійного самозбереження для тренерів-викладачів

Ми визначили, що деформації настають завжди, коли людина бере на себе занадто багато. Тому перший принцип профілактики цього стану такий.

1. Ставте досяжні цілі.

Не завантажуйте на себе все підряд. Вмійте відмовлятися від тих завдань, які ви не зможете виконати, оскільки не встигнете або це забере занадто багато сил. Навчіться казати «ні» тим людям, які намагаються перекласти на вас свої обов'язки та підкинути справ.

2. Піклуйтеся про свій відпочинок.

Знаходьте час, хоча б трішки протягом дня, для того, щоб попити чаю та відволіктися. Важливо також правильно харчуватися. Адже ви знаєте, що краще їсти часто, але потрошку, ніж цілий день голодувати, а ввечері намагатися відновити витрачені сили. У вас уже і ввечері немає апетиту? Так, таке теж буває у «деформованих». Знайдіть собі щось смачненьке та приємне. Це може бути просто яблуко чи апельсин, але користі від нього багато.

Та сама ситуація і зі сном. Намагайтеся висипатися. Дозволяйте своєму організму відновлювати сили. Уже з'явилося безсоння, таке буває коли починається професійна деформація. Це означає, що потрібно попрацювати над своїми думками. Отже, дивіться пункт перший про цілі. Скиньте з себе зайву відповідальність, тягар, і одразу ж голова стане вільною та легкою. Не виходить? Години за дві до сну візьміть аркуш паперу і випишіть на нього всі

свої тривоги та сумніви. Нехай думки перейдуть з вашої голови на аркуш. І там і залишаються! Перечитувати не потрібно! Можна взагалі зім'яти аркуш, розірвати його чи навіть спалити.

Працює і наступний принцип.

3. Навчіться відволікатися та переключатися.

Перш за все, важливо чітко усвідомити і щиро повірити в те, що не зводиться все ваше життя тільки до проблем на роботі. Людина не живе тільки роботою і тільки заради неї. Скільки ще чудового є в вашому житті: діти, близькі, родичі, друзі, улюблені книги та фільми, природа. Нагадуйте собі про це щоразу, коли вам здаватиметься, що ваше життя руйнується і котиться під укіс, бо ви не встигаєте доробити проект, не можете допомогти всім співробітникам або не досягли всіх можливих професійних вершин.

Дозволяйте собі прогулянки, відвідуйте галереї, виїжджайте на природу, слухайте музику — вдома чи у філармонії, грайтеся з домашніми тваринами. Загалом, професійна деформація, що супроводжується злістю, чудово лікується приємними враженнями: захопленням, розчуленням, зворушливістю.

Часто, щоб відчутти себе значно краще, потрібно зробити лише маленький крок — щось для себе. Подумайте, чого б вам зараз хотілося, щоб ви могли подбати про себе. Можливо, погладити котика чи відкрити вікно, зробити манікюр, послухати улюблену пісню? Здається, такі прості речі, адже вони можуть наповнити виснажену психіку приємними враженнями.

Запобігти деформаціям можна і професійним вдосконаленням. Можливо, ви хотіли дізнатися щось нове у своїй професії, освоїти інші її прояви? Саме час зробити це. Запишіться на курси, візьміть участь у конференції чи семінарі, перегляньте навчальне відео або прочитайте якусь книгу. Дізнаючись щось нове, головне — цікаве і приємне нам, ми також піклуємося про свою психіку.

І ще одне. Звичайно, людині, яка втомилася, яка вимотана, яку дістало, потрібна підтримка. І не намагайтеся відмовлятися! Усі ми вдаємо із себе

силачів, у яких ніколи нічого не болить і нічого не трапляється, а в душі нам дуже погано. Ось цим «погано» потрібно поділитися.

4. Діліться почуттями.

Зі своїми близькими або з подругою, а можливо, з колегою по роботі, якому довіряєш. Загалом, просто поговорити з кимось, у народі «виговоритися», означає позбавитися від тієї напруги, що заважає жити. Адже якщо мовчати, то це все накопичується всередині.

А ось якщо поговорити, то не тільки виплеснеш накопичене, але ще й можеш отримати слушну пораду, як вийти з цієї неприємної ситуації. Якщо перефразувати відомий жарт: краще поговорити з подругою (мамою), ніж із психіатром. Адже останній порад не дає. Рятуює від деформування і спорт. По-перше тому, що робить організм здоровіше, по-друге тому, що наповнює позитивною енергією, по-третє тому, що від злості позбавляє. Отже, тренажерний зал, фітнес, йога — це не тільки шлях до краси, а й рятівний ключик до душевної рівноваги.

Слід розглянути рівні, яких торкаються професійні деформації.

Фізіологічний рівень регуляції психофізичного стану (вплив на фізичне тіло):

- достатньо тривалий і якісний сон (важливо провітрювати приміщення перед сном, дотримуватися режиму сна: засипати і прокидатись в один і той самий час);

- збалансоване, насичене вітамінами і мінералами харчування (особливо протистресовими вважаються мінерал магній і вітамін Е, який міститься у кукурудзі, моркві, ожині, горіхах, зернах соняшника, сої (до речі, плитка темного шоколаду швидко покращить ваш настрій);

- достатнє фізичне навантаження, заняття спортом, ранкова гімнастика;

- танці (танцювальні рухи під ритмічну музику сприяють звільненню від негативних емоцій, так само, як і будь-яка хатня робота);

- фітотерапія, гомеопатія (сприяє заспокоєнню чай з м'яти, настоянка з кореню валеріани; підвищує життєвий тонус настоянка елеутерококу, женьшеню, родіоли рожевої);

- масаж (допоможе як класичний масаж, так і масаж біологічно активних точок на руках і ногах людини; корисно просто походити босоніж по землі, або по насипаним у коробку камінчикам);

- терапія кольором (зелений та синій колір допомагають заспокоїтись, червоний та жовтий надають енергію і бадьорість);

- ароматерапія (запахи апельсину, бергамоту діють на нервову систему збуджуючи, з'являється відчуття приливу сил; запахи лаванди, анісу, шавлії діють заспокійливо, допомагають зняти нервову напругу);

- дихальні вправи (заспокійливе з подовженим видихом дихання зменшує надлишкове збудження і нервову напругу; мобілізуюче дихання з збільшеним вдихом допомагає подолати в'ялість, сонливість);

- баня і водні процедури (контрастний душ перед сном допоможе зняти втому дня, а зранку додасть бадьорості; взагалі, вода чудово змиває будь-який негатив).

Емоційно-вольова регуляція психофізичного стану (вплив на емоційний стан):

- гумор (сміх позитивно впливає на імунну систему, активізуючи Т-лімфоцити крові; у відповідь на вашу усмішку організм продукуватиме бажані гормони радості; гумор чудово «перезаряджає» негатив)

- музика (найкраще сприяє гармонізації психоемоційного стану прослуховування класичної музики, хоча у малих дозах рок теж буває корисним, він допомагає вивільнитись від негативних емоцій);

- спілкування з сім'єю, друзями;

- заняття улюбленою справою, хобі (комп'ютер, книжки, фільми, в'язання, садівництво, рибальство, туризм);

- спілкування з природою (природа завжди дає людині відчуття приливу сил, відновлення енергії);

- спілкування з тваринами;
- медитації, візуалізації (існують цілеспрямовані, задані на певну тему візуалізації – уявно побувати у квітучому саду, відвідати улюблений куточок природи і т.д.).

Щоб запобігти виникненню професійних деформацій, потрібно пам'ятати, що людина не досконала. Вона може помилятися, виправляти помилки. Треба навчитися пробачати собі помилки; не зосереджуватися на негативному. У всьому, що ми робимо, треба знаходити позитив. Треба визнавати і приймати себе такими, якими ми є – унікальними.

Як допомогти колективу.

Що зробити керівнику, щоб зменшити ризик розвитку професійних деформацій в колективі. Перш за все розповісти про ті принципи, які ми обговорили вище. Але є й інші важливі моменти.

Допомагайте співробітникам усвідомлювати зону їх відповідальності. Тобто чітко пояснюйте співробітнику, за що він повинен братися, а за що ні, що входить до його обов'язків, якими правами він володіє тощо. Забороніть співробітникам робити не свою роботу. Захищайте інтереси співробітників, на яких хтось спробував перекласти якісь завдання.

Наступний момент, підтримуйте доброзичливі відносини в колективі. Сьогодні вже не настільки важлива субординація, хоча й важлива, звичайно, як можливість довірливих, щирих, прозорих відносин у колективі: не тільки між співробітниками, а й між начальником і підлеглими. Важливо, щоб у підлеглого була можливість висловити своєму керівнику роздратування чи невдоволеність. Зрозуміло, що не можна допускати образ, усе повинно залишатися в межах культури.

Проводьте неформальні заходи, відвідуйте разом кіно і театри, парки. Загалом, важливо, щоб кожен працівник бачив у своєму колезі або начальнику людину, а не штатну одиницю. Допомогти цьому може і практика саморозкриття керівника, коли він ділиться своїми переживаннями з приводу роботи, сімейними новинами чи проблемами, з підлеглими, задаючи тим

самим загальний тон відносин у колективі, знижуючи рівень закритості та ніяковості.

Кожен співробітник повинен знати, куди він іде. Ні, мова не про складання плану евакуації чи маршруту руху до їдальні. Керівник повинен обговорювати зі своїми підлеглими перспективи їх професійного зростання або, в усякому разі, сенс їх перебування в організації. Одразу зазначимо, гроші — не сенс, так, прикриття. Можливо, людині подобається спілкуватися з іншими людьми чи дізнаватися нове, або вона хоче стати начальником та керувати, або ж вона готується до переходу до іншої організації. Це важливо обговорювати, показуючи в такій розмові, як робота людини веде її до реалізації сенсу. Щоб, виходячи з кабінету керівника, вона думала: «А й справді. Он скільки корисного зі мною тут відбувається! Це дійсно має сенс...». Пам'ятайте, тільки-но працівник перестане розуміти сенс своєї роботи (сенс внутрішній, його власний), почнеться процес вигорання та падіння продуктивності праці.

Важливим для профілактики професійних деформацій серед співробітників є також можливість впливу на прийняття професійних рішень. Радьтеся із співробітниками, показуйте, що вам важлива їх думка, зважайте на неї. Можна створити спеціальну анонімну поштову скриньку, в яку співробітники можуть кидати свої скарги чи пропозиції. Головне — одразу зауважити, що «доноси» розглядатися не будуть. А ось якщо хтось соромиться висловити якусь ідею, яка, до речі, може виявитися досить корисною, або зробити керівнику якесь зауваження, поділитися з ним своїми переживаннями про долю організації, то така скринька для нього — певне вирішення проблеми.

До групи ризику потрапляють новоприбулі. Тож не забувайте про адаптацію персоналу. Будьте готові допомогти порадою чи підтримати емоційно.

І, звичайно ж, багато що залежить від особистості самого керівника. Мабуть, найважливіше — емоційна стійкість. Піклуючись про себе і про

профілактику емоційного вигорання у себе, зведіть, будь ласка, імовірність «емоційних вибухів» до мінімуму. Ставтеся до співробітників терпляче та з повагою. Так, і навіть коли хтось дуже дратує своєю нездатністю доводити справу до кінця чи допускає безліч помилок, перш ніж відповісти, зробіть глибокий вдих і спокійний видих, порахуйте до десяти, а вже потім відповідайте

Висновки до розділу 3

1. Дані, отримані в ході дослідження, дозволили розробити прийоми професійного самозбереження на основі оцінювання показників міжособистісної поведінки особистості викладачів фізичного виховання.

2. Проведення формувального експерименту дозволило підтвердити правильність обраних нами тренінгових вправ для запобігання комунікативним професійним деформаціям та їхньої корекції. Повторне дослідження комунікативної сфери в професійній діяльності тренерів-викладачів експериментальної групи засвідчило зниження рівня прояву комунікативних професійних деформацій, що підтверджує ефективність розробленої програми психологічної корекції професійних деформацій тренерів-викладачів.

3. Представлені методичні рекомендації стосовно профілактичної поведінки для тренерів-викладачів. Методичні рекомендації спрямовані на попередження виникнення професійних деформацій, та сприяння корекційним заходам коли деформаційні зміни вже відбулись.

Зміст розділу 3 відображено в таких публікаціях автора:

1. Хижняк А. А. Психологічний супровід педагогічної діяльності викладача фізичного виховання у професійному становленні // Проблеми сучасної психології : зб. наук. пр. Київ : 2014. Вип. 24. С. 45–50.

2. Хижняк А. А. Особливості адаптаційної сфери викладача фізичного виховання в динаміці професійного становлення // Освіта та розвиток обдарованої особистості. 2017. № 10 (65), вересень. С. 31–35.

3. Хижняк А.А. Обґрунтування програми професійного самозбереження викладачів фізичного виховання вищих навчальних закладів // Science and education a new dimension : Pedagogy and Psychology. 2018 Vol. VI (63), issue: 153. 241 p. P. 227-232.

4. Хижняк А. А. Психологічний супровід педагогічної діяльності викладача фізичного виховання у професійному становленні // Актуальні наукові психологічні та педагогічні дослідження сучасності : VI Всеукраїнська наукова інтернет-конференція (26–27 жовтня 2017 р.) : тези доп. / відп. ред. Г. М. Ржевський, Т. Д. Перепелюк. Київ : НУБіП, 2017. С. 138–148.

ВИСНОВКИ

У дисертаційному дослідженні представлено теоретичне узагальнення і запропоновано практичне розв'язання наукової проблеми виникнення професійних деформацій що виявляється у визначенні теоретичних засад означеної проблеми; виявлені комунікативних професійних деформацій працівників сфери фізичної культури та спорту; встановленні психологічних особливості виникнення комунікативних професійних деформацій; обґрунтуванні, розробці й апробації програми психологічного самозбереження тренерів-викладачів.

Узагальнення теоретико-емпіричних результатів дослідження психологічних особливостей виникнення та поширення комунікативних професійних деформацій дає підстави зробити такі висновки:

1. Визначено, що феномен професійної деформації переважно наявний в найбільш поширених професіях в системі «людина – людина». Зазначено, що у сфері фізичного виховання і спорту феномен професійної деформації особистості практично не досліджений. Поняття «професійна деформація» розглядається як зміна індивідуально-психологічних характеристик особистості (стереотипів сприйняття, ціннісних орієнтацій, способів спілкування і поведінки, особливостей реагування та захисних механізмів), що відбувається під впливом специфічних факторів професійної діяльності. Розглянуто спортивно-педагогічну діяльність як чинник виникнення професійних деформацій особистості спеціаліста у сфері фізичного виховання і спорту. На підставі даних наукового аналізу аргументовано, що прояви професійної деформації особистості тренерів-викладачів мають масовий характер та негативну тенденцію свого прояву. Уточнено дані щодо змісту та напрямів досліджень професійної деформації особистості тренерів-викладачів.

2. Розглянуто особливості прояву індивідуально-психологічних характеристик (рівень адаптації, самооцінка, самоєфективність, ригідність, агресивність, синдром емоційного вигорання) як детермінант розвитку

професійних деформацій. Виявлено відсутність достовірних відмінностей між показниками індивідуально-психологічних характеристик особистості у тренерів та викладачів фізичного виховання закладів вищої освіти. Доведено, що в них не спостерігаються стандартні професійні деформації, адже всі розглянуті індивідуально-психологічні характеристики перебувають на середньому рівні свого прояву. Зауважено, що показники фази «резистенції» синдрому емоційного вигорання актуалізують комунікативний компонент діяльності тренера-викладача.

3. Вивчено психологічні особливості поведінки тренерів-викладачів. Сформовано комунікативну модель «ідеальний тренер-викладач» за допомогою принципу віддзеркалення суб'єктності. Зазначено, що відхилення реальних показників поведінки від моделі цього образу є проявом комунікативних деформацій. Із позиції інтерперсональної поведінки обґрунтовано чотири професійні деформації: «відсутність лідерства та домінування», «високої агресивності», «високої підпорядкованість і залежність» та «відсутність співпраці й емоційної підтримки». Встановлено вікові особливості прояву комунікативних професійних деформацій тренерів-викладачів на різних етапах професійної діяльності: на попередньому етапі та етапі становлення комунікативні професійні деформації відсутні, на етапі просування з'являється професійна деформація «відсутність лідерства та домінування», на етапі збереження виявлено деформації «висока агресивність», «висока підкорюваність і залежність», «відсутність співпраці та емоційної підтримки».

4. Розроблено та апробовано програму психологічної корекції професійних деформацій тренерів-викладачів. Поглиблено та розширено діагностичний інструментарій вивчення професійних деформацій особистості тренерів-викладачів. Виділено чотири групи тренерів-викладачів, кожна з яких характеризується наявністю в неї певної комунікативної професійної деформації. Проведено для кожної групи відповідні тренінгові заняття, спрямовані на корегування конкретної деформації. Повторне дослідження

комунікативної сфери в професійній діяльності тренерів-викладачів експериментальної групи засвідчило зниження рівня прояву комунікативних професійних деформацій, що підтверджує ефективність розробленої програми психологічної корекції професійних деформацій тренерів-викладачів.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів розглянутої проблеми. Перспективним є подальше вивчення комунікативних професійних деформацій у спортсменів різних видів спорту, кваліфікації, віку і статі, що надає можливість покращити ефективність їх підготовки, виведе на якісно новий рівень зворотний зв'язок у комунікативній системі «тренер – спортсмен», а також дозволить розширити знання про специфіку професійної діяльності спортсменів-професіоналів та деструктивних особливостей у ній.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абдулаева М. М. Семантические характеристики текста и особенности профессионального труда. Вестник Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 2005. № 4. С. 25–37.
2. Абрамова Г. С., Юдищ Ю. А. Психология в медицине. М., 1998. 272 с.
3. Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности. М. : Наука, 1980. 334 с.
4. Аветисян К. А. Психологическое содержание и условия развития поведенческой гибкости учителя : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.01 / К. А. Аветисян. М., 2001. 18 с.
5. Андриади И. П. Профессиональное умение в дидактической деятельности тренера : метод. разработки для слушателей ФПК и аспирантов ГЦОЛИФК. М., 1988. 16 с.
6. Анисимова О. А. Психолого-педагогическая компетентность как фактор сохранения и укрепления профессионального здоровья учителя : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.01 / О. А. Анисимова. М., 2002. 19 с.
7. Анохин П. К. Очерки по физиологии функциональных систем. Народное образование. 1975. № С. 78.
8. Антохин А. В., Родионов А. В. Направленное сопряжение в деятельности тренера и юного спортсмена. Современный олимпийский спорт и спорт для всех : VI Междунар. науч. конгр. Варшава, 2002. Ч. 2, т. 46, № 1. С. 33–34.
9. Араратян А. Б. К вопросу изучения личностных качеств преподавателей физической культуры. XVI Республ. науч.-метод. конф. «Совершенствование системы подготовки высококвалифицированных спортсменов». Ереван, 1987. С. 43–44.

10. Артемьева Е. Ю., Вяткин Ю. Г. Психологические методы описания профессии. *Вопр. психологии*. 1965. № 3. С. 127–137.
11. Астапов В. И., Еле П., Маслов О. Профессиональные страхи учителей. *Народное образование*. 2000. № 1. С. 128–137.
12. Атаманов В. Д. Размышление о профессии преподавателя физического воспитания и тренера. *Теорія і практика фізичного виховання*. 2003. № 2. С. 153–159.
13. Ахвердова О. Духовность как основа высшего образования. *Высшее образование в России*. 2006. № 4. С. 81–84.
14. Бабушкин Г. Д. Изучение представлений студентов институтов физической культуры о структуре тренерской деятельности. *Науч.-метод. конф. «Совершенствование производственной практики в ИФК»*. Омск, 1981. С. 2–4.
15. Бабушкин Г. Д. Психология труда тренера по спорту : учеб. пособ. Омск : ОГИФК, 1985. 84 с.
16. Безносков С. П., Иваницкий А. Т., Кикоть В. Я. Профессиональная подготовка и ее влияние на личность: проблемы профдеформации : учеб. пособ. СПб. : ВВКУ ВВ МВД РФ, 1996. 230 с.
17. Безносков С. П. Культура профессионального самосохранения. *Социально-психологические проблемы человека в современной социокультурной ситуации*. СПб., 1994. С. 7–8.
18. Безносков С. П. Профессиональная деформация и воспитание личности. *Психологическое обеспечение социального развития человека*. 1989. С. 69–74.
19. Безносков С. П. Теоретические основы изучения профессиональной деформации личности. СПб., 1995. 283 с.
20. Безносков С. П. Формирование иммунитета будущего специалиста к профессиональной деформации как педагогическая задача. *Проблемы гуманитарного образования в высших учебных заведениях МВД РФ*. СПб., 1993. С. 79–82.

21. Безносов С. П. Профессиональная деформация личности. СПб. : Речь, 2004. 272 с.
22. Белова Е. Д., Главырина Л. Д., Метельский Г. И. Психолого-педагогические основы формирования профессионально значимых качеств у студентов физкультурных вузов : учеб. пособ. Минск, 1993. 80 с.
23. Белорусова В. В., Романова А. В., Карпушин Б. А. Основы профессионально-педагогического мастерства преподавателя (тренера) : конспекты лекций. Л. : ГДОИФК, 1988. 31 с.
24. Бобрик Т. З. Формирование педагогических ценностей будущих преподавателей физической культуры как социально-педагогическая проблема. Актуальные проблемы теории и методики физической культуры, спорта и туризма : материалы III Междунар. науч.-практ. конф. молодых ученых. Минск, 2008. С. 284–286.
25. Большой психологический словарь / [ред. группа: Б. Г. Мещеряков, В. П. Зинченко]. СПб. : Прайм-ЕВРОЗНАК, 2005. 665 с.
26. Борисова М. В. Психологические детерминанты психического выгорания у педагогов : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.01 / М. В. Борисова. Ярославль, 2003. 18 с.
27. Борисова Е. М., Логина Г. П. Индивидуальность и профессия. М. : Знание, 1991. 78 с.
28. Борисова С. Е. Профессиональная деформация личности сотрудников милиции. Орел, 2001. 32 с.
29. Буданов А. В. Педагогика личной безопасности сотрудников ОВД : учеб.-метод. пособ. М. : РИО МВД, 1996. 42 с.
30. Ванькина И. В., Егоршин А. П., Кучеренко В. И. Маркетинг образования : учеб. пособ. М. : Логос, 2007. 336 с.
31. Васильев Л. М. Организация следственной работы : вопросы подготовки следователей и преодоление их профессиональной деформации. Краснодар : изд-во Кубан. гос. ун-та, 1983. 48 с.

32. Вайцеховский С. М. Книга тренера. М. : Физкультура и спорт, 1973. 311 с.
33. Водопьянова Н. Е. Синдром психологического выгорания в коммуникативных профессиях. Психология здоровья. СПб. : изд-во Санкт-Петербург. гос. ун-та, 2000. С. 443–446.
34. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. 2-е изд. СПб. : Питер, 2008. 336 с.
35. Волков А. М., Микадзе Ю. В., Солнцева Г. Н. Деятельность – структура и регуляция. Психологический анализ. М. : изд-во Моск. ун-та, 1987. 216 с.
36. Волненко Ю. В. Технология физической подготовки курсантов военного вуза, направленная на повышение готовности к профессиональной деятельности : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. пед. наук: спец. 13.00.04 / Ю. В. Волненко. Хабаровск: Дальневосточная ГАФК, 2008. 26 с.
37. Волянчук Н. Ю., Бузнік А. І. Адаптаційний потенціал тренера-викладача. Молода спортивна наука України : зб. наук. пр. Львів, 2004. Вип. 8, т. 4. С. 62–66.
38. Вольдегебриал Г. А. Структура и содержание активных методов обучения в подготовке магистров по физической культуре и спорту в Эфиопии : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. пед. наук: спец. 13.00.04 / Г. А. Вольдегебриал. М. : РГУФКСиТ, 2008. 24 с.
39. Воробйов М. І., Петровська Т. В., Кравченко А. А. Психологічний супровід педагогічної діяльності викладача фізичного виховання у процесі його професійного становлення. Актуальні проблеми фізичної культури і спорту : зб. наук. пр. К., 2007. Вип. 13. С. 73–79.
40. Воронова В. І. Психологія спорту : навч. посіб. К. : Олімп. література, 2007. 298 с.
41. Выготский Л. С. Развитие высших психических функций. Современные течения в психологии. М. : Изд-во АПН РСФСР, 1960. С. 397–454.

42. Гальперин П. Я. Психология мышления и учение о поэтапном формировании. М., 1988. 213 с.
43. Гибадуллин И. Г. Управление тренировочным процессом в системе многолетней подготовки биатлонистов / И. Г. Гибадуллин. Ижевск : изд-во Ижев. гос. тех. ун-та, 2005. 208 с.
44. Голубева Я. В. Психологические факторы профессионального развития специалистов службы занятости : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.01 / Я. В. Голубева. М., 2005. 20 с.
45. Грановская Р. М. Психологическая защита. Л. : Речь, 2007. 560 с.
46. Деминский А. Ц. Научные основы конструирования дидактических моделей тренера-преподавателя к работе в системе образования. Кировоград, 1998. 304 с.
47. Денисова Л. В., Хмельницкая И. В., Харченко Л. А. Измерения и методы математической статистики в физическом воспитании и спорте. К. : Олимп. литература, 2008. 127 с.
48. Деркач А. А., Исаев А. А. Педагогическое мастерство тренера. М. : Физкультура и спорт, 1981. 375 с.
49. Дикова В. В. Агрессия как профессионально обусловленная деформация учителя : дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / В. В. Дикова. Екатеринбург, 2005. 219 с.
50. Дусенко Д. І. Основи фізичного виховання студентів : навч. посіб. для студ. вищих навч. закладів. Х., 2005. 208 с.
51. Еремин О. В. Профессиональные и личностные качества преподавателя глазами студентов. Социально-профессиональное самоопределение студента физкультурного вуза : материалы VIII междунар. науч. сессии. Минск, 2005. С. 87–93.
52. Жалагина Т. А. Психологическая профилактика профессиональной деформации личности преподавателя вуза : автореф. дис. на соискание учен. степени д-ра психол. наук: спец. 19.00.01 / Т. А. Жалагина. Тверь, 2004. 46 с.

53. Жмарев И. В. Управленческая и организаторская деятельность тренера. К. : Здоровье, 1980. 144 с.

54. Загайнов Р. М. Проклятие профессии: бытие и сознание практического психолога. М., 2001. 248 с.

55. Зайцев В. И., Крамской С. Научно-методические подходы к исследовательской деятельности преподавателя физической культуры и способы ее реализации. Физическое воспитание и спорт в высших учебных заведениях: интеграция в европейское образовательное пространство : междунар. электрон. науч. конф. X., 2005. С. 137–142.

56. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учеб. пособ. для студ. вузов. 4-е изд., перераб., доп. М. : Академический Проект ; Фонд «Мир», 2006. 336 с.

57. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Психология профессиональных деструкций : учеб. пособ. для вузов. М. : Академический проект ; Екатеринбург : Деловая книга, 2005. 240 с.

58. Зозуля О. В., Гончаренко О. С. Уявлення студентів різних спеціальностей про образ викладача фізичної культури. Слобожан. наук.-спорт. вісник. X, 2007. Вип. 12. С. 344–348.

59. Зубченко Л. В., Кирилэш А. Р. Психолого-педагогическая характеристика процесса становления преподавателя физического воспитания и спорта. Педагогіка, психологія і медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту : зб. наук. пр. за ред. С. С. Єрмакова. X. : Донецьк, 2005. № 2. С. 33–35.

60. Иванова Е. В. Личностные особенности, обуславливающие возникновение профдеформации учителя и их изменения в процессе профилактико-коррекционной работы : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.01 / Е. В. Иванова. Ярославль, 2003. 22 с.

61. Іванюк Г. І. Організаційні аспекти підготовки вчителя сільської школи в контексті становлення системи освіти в Україні. Теорія та методика управління освітою / Національна академія педагогічних наук України ;

Університет менеджменту освіти, державний вищий навчальний заклад. 2015. № 1. С. 33–35.

62. Из опыта работы практических психологов : [сб. науч. тр. / науч. ред. В. Калиущенко]. М., 1997. С. 75–84.

63. Из опыта работы лучших тренеров страны и республики : [библиогр. список литературы / ред. В. В. Марфуший]. Минск, 1971. 8 с.

64. Каминская М. В. Профессиональное развитие учителя в процессе освоения им деятельности в системе развивающего обучения : дис. ... д-ра психол. наук: 19.00.01 / М. В. Каминская. М., 2004. 250 с.

65. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів. Київ : Либідь, 2004. 424 с.

66. Карпов А. В. Психология труда : учеб. для студентов вузов. М. : Владос–Пресс, 2005. 352 с.

67. Картузова А. А., Петровська Т. В. Адаптаційна сфера особистості як фактор ризику професійної деформації // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. Ін-ту психол. ім. Г. С. Костюка ; АПН України / за ред. С. Д. Максименка. Київ, 2008. Т. 10. Ч. 2. С. 381–388.

68. Картузова А. А. Петровська Т. В. Види професійних деформацій особистості спортивного педагога з позиції міжособистісної поведінки // Теорія і методика фізичного виховання. 2009. № 6. С. 71–78.

69. Картузова А. А. Емоційне вигорання студентів на різних курсах навчання. 11-та наук. конф. «Молода спортивна наука України» : зб. наук. пр. у галузі фіз. культури та спорту; анотації, зміст та допоміжні індекси. Львів : Українські технології, 2007. Т. 4, вип. 11. С. 208–209.

70. Картузова А. А., Петровская Т. В. Интерперсональные особенности профессиональной деформации личности преподавателей физического воспитания // Материалы науч. конф. «Рудиковские чтения». Москва, 2009. С. 104–106.

71. Картузова А. А. Профессиональная деформация личности: определение понятия. Педагогіка, психологія і медико-біологічні проблеми

фізичного виховання і спорту : зб. наук.пр. за ред. С. С. Єрмакова. Х., 2007. № 3. С. 48–51.

72. Картузова А. А. Профессиональная деформация личности тренера как научный феномен. Педагогика, психология, и медико-биол. проблемы физического воспитания и спорта : материалы. конф. Донецк, 2007. № 11. С. 49–53.

73. Картузова А. А. Сравнительная характеристика понятий «профессиональная деформация» и «трансформация». Методологія та технології практичної психології в системі вищої освіти : тези доп. К., вид-во НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2007. С. 81–83.

74. Киршев С. П., Неверкович С. Д.. Межпредметные задачи как средства диагностики уровня подготовки тренеров в институте физической культуры : метод. рекоменд. для преподавателей, студентов, слушателей ФПК и ВШТ ГЦОЛИФК. М., 1991. 34 с.

75. Климов Е. А. Психология профессионала. М., 1996. 481 с.

76. Климов Е. А. Психологическое содержание труда и вопросы воспитания. М. : Знамя, 1986. 80 с.

77. Коломейцев Ю. А. Взаимоотношения в спортивной команде. М. : Физкультура и спорт, 1987. 180 с.

78. Коломейцев Ю. А. Взаимосвязь потребностей с конфликтностью в спортивном коллективе. Материалы междунар. науч. конф. психологов спорта и физической культуры и спорта «Рудиковские чтения». М., 2007. С. 71–72.

79. Коломейцев Ю. А. Социальная психология спорта : [учеб.-метод. пособ.]. Минск : БГПУ, 2005. 292 с.

80. Коломейцев Ю. А. Оптимизация социально-психологического климата – условие эффективной спортивной деятельности : материалы Междунар. науч. конф. психологов физической культуры и спорта «Рудиковские чтения». М. : Анита Пресс, 2009. С. 122–127.

81. Кондратьева С. В. Понимание учителем личности учащегося. Вопр. психологии. 1980. № 5. С. 46–59.

82. Корнеевский С. А. Подготовка кадров в области физической культуры и спорта в новых социально-экономических условиях. Теория и практика физической культуры. 2006. № 8. С. 5.

83. Коробка В. Н. Деформация профессионального правосознания следователей органов внутренних дел : дис. ... канд. юр. наук : 12.00.01 / В. Н. Коробка. Ростов н/Д, 1999. 203 с.

84. Котов Д. П., Шиханцов Г. Г. Психология следователя. Воронеж : Изд-во Воронеж. ун-та, 1976. 154 с.

85. Корх А. Я. Психолого-педагогическая характеристика деятельности и личности тренера : [метод. разработки для студентов, слушателей ф-та усовершенствования и ФПК ГЦОЛИФК]. М., 1986. 40 с.

86. Корх А. Я. Тренер: деятельность и личность : учеб. пособ. М. : Терра-спорт, 2000. 120 с.

87. Кравченко А. А. Виявлення взаємозв'язків між індивідуально-психологічними характеристиками тренерів-викладачів та рівнем їх професійної адаптації. Педагогіка, психологія та медико-біол. проблеми фізичного виховання і спорту : зб. наук. пр. / за ред. проф. С. С. Єрмакова. Х. : ХДАДМ (ХХІІІ), 2008. № 8. С. 83–88.

88. Кравченко А. А. Детермінанти виникнення професійних деформацій в комунікативній сфері особистості викладачів фізичного виховання // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка ; АПН України / редкол. : С. Д. Максименко (голов. ред.) [та ін]. 2010. № 15. С. 33–41.

89. Кравченко А. А. Міжособистісна поведінка особистості тренера-викладача як показник наявності професійних деформацій. 13-та наук. конф. «Молода спортивна наука України» : зб. наук. пр. у галузі фіз. культури та спорту. Львів : Українські технології, 2009. Т. 2, вип. 13. С. 64–71.

90. Кравченко А. А. Інтерперсональний аспект професійної деформації особистості спортивного педагога // Проблеми загальної та педагогічної психології : зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка ; АПН України /

редкол. : С. Д. Максименко (голов. ред.) [та ін]. Київ : 2010. Т 12. Вип. 10. С. 132–138.

91. Крапивина О. В. Эмоциональное выгорание как форма профессиональной деформации в пенитенциарных службах : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.01 / О. В. Крапивина. Тамбов : изд-во Тамбов. гос. ун-та им. Г. Р. Державина, 2004. 22 с.

92. Красавцев П. В., Корецкий В. М. Педагогическая деятельность преподавателя физического воспитания ВУЗа: структура и модель : [метод. разработки для студентов ИФК]. М., 1980. 35 с.

93. Краткий психологический словарь / [ред.-состав. А. В. Петровский и др.]. 2-е изд., расшир., исправ. и доп. Ростов н/Д : Феникс, 1998. 512 с.

94. Кузьменкова О. В. Основные направления психологического сопровождения учителей с разными типами внутриличностных противоречий. Педагогическая мысль и образование XXI века : материалы междунар. конф. Оренбург. 2000. Ч. 1. С. 306–311.

95. Кузнецов С. А. Большой толковый словарь русского языка. М. : Норит, 1998. 1534 с.

96. Кузьмина Н. В. Способности, одаренность, талант учителя. Л. : изд-во Ленингр. гос. ун-та, 1984. 134 с.

97. Кукосян О. Г. Профессия и познание людей. Ростов н/Д, 1981. 103 с.

98. Кутузова Д. А. Организация деятельности и стиль саморегуляции как факторы профессионального выгорания педагога-психолога : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук: спец. 19.00.01 / Д. А. Кутузова. М., 2006. 23 с.

99. Леонтьев А. Н. Проблема деятельности в психологии. Вопросы философии. 1972. № 9. С. 95–106.

100. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность. М., 1975. 304 с.

101. Ложкин Г. В., Волянюк Н. Ю., Бузник А. И. Эмоциональный ресурс тренера профессионала. Фізична культура, спорт і здоров'я нації : зб. наук. пр. Вінниця, 2004. Вип. 5. – С 17–19.

102. Лоза Т. О., Затилкін В. В. Щодо особистостей викладача, які впливають на формування ставлення студентів до занять з фізичного виховання. Слобожанський науково-спорт. Вісник : зб. наук. ст. Х. : ХДАФК, 2003. Вип. 6. С. 36–38.
103. Лубышева Л. И. Социальный статус тренера как критерий самооценки абитуриента Академии физической культуры. Довузовская подготовка в системе непрерывного физкультурного образования : тезисы Междунар. науч.-практ. конф. М., 1999. С. 41–43.
104. Лысенко И. А. Социально-педагогические аспекты организации последипломного образования специалистов физического воспитания и спорта : дис. ... канд. наук по физ. воспитанию и спорту : спец. 24.00.02 / И. А. Лысенко ; НУФВСУ. К., 2001. 250 с.
105. Максименко С. Д. Поняття особистості у психології. Психологія і особистість. 2016. № 1. С. 11-17.
106. Малкин В. Р. Управление психологической подготовкой в спорте. М. : Физкультура и спорт, 2008. 200 с.
107. Мардахаев Л. В. Профессиональная деятельность и деформация личности. М., 2001. 128 с.
108. Маркова А. К. Психология труда учителя. М., 1993. 96 с.
109. Медведев В. С. Психология профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел : автореф. дис. на соискание учен. степени доктора пед. наук: спец. 19.00.06 / В. С. Медведев. К., 1999. 46 с.
110. Медведев В. С. Психология профессиональной деформации сотрудников органов внутренних дел : дис. ... д-ра пед. наук : спец. 19.00.06 / В. С. Медведев. К., 1999. 412 с.
111. Мелия М. М. Тренер – руководитель спортивного коллектива (личность и деятельность) : [метод. разработки для слушателей ФПК ВШТ ГЦОЛИФК]. М., 1988. 22 с.
112. Мертон Р. К. Фрагменты из воспоминаний. Социологические исследования. 1992. № 10. С. 128–133.

113. Мертон Р. К. Социальная теория и социальная структура. Социологические исследования. 1992. №. ...С. 4.
114. Митина Л. М. Психология профессионального становления учителя : дис. ... д-ра психол. наук: спец. 19.00.01 / Л. М. Митина. М., 1995. 429 с.
115. Митина Л. М. Психология труда и профессионального развития личности. М., 2003. 400 с.
116. Мириманова М. С. Толерантность как феномен индивидуальный и социальный. М., 2004. 253 с.
117. Михайлова Т. М., Морозов А., Кузьменко А. Исследование социально-психологических аспектов деятельности тренера как фактор подготовки тренера-викладача. Социально-профессиональное самоопределение студента физкультурного вуза : материалы VIII Междунар. науч. сессии. Минск, 2005. С. 38–42.
118. Михеев А. И. Формирование педагогического мастерства тренера: [метод. разработки для студ., слушателей ФПК ВШТ ГЦОЛИФК. М., 1986. 36 с.
119. Модель деятельности преподавателя физического воспитания высшего учебного заведения : [метод. рек. для слушателей ФПК, преподавателей физ. воспитания вузов, студентов ИФК и ф-тов. физ. воспитания] / под ред. Л. В. Волкова. К., 1988. 24 с.
120. Мишкинский К. П. Педагогическое мастерство тренера : метод. пособие для студентов ЛГИФК. Каунас : изд-во Литов. гос. ин-та физ. культуры, 1985. 51 с.
121. Мойсеенко С. А. Совершенствование процесса физического воспитания студентов медицинских ВУЗов на основе дополнительных занятий профессионально-прикладной направленности : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. пед. наук: спец. 13.00.04 / С. А. Мойсеенко; Дальневосточная ГАФК. Хабаровск, 2006. 22 с.

122. Молчанов М. В. Профессиональная деформация в органах внутренних дел и правовая культура. Метод. проблемы воспитательной и кадровой работы в органах внутренних дел и внутренних войсках. Х СПб : внутренних войск МВД России, 1991. С. 3–43.

123. Москвина Н. Б. Трансформации риска личностно-профессиональных деформаций учителя в ресурс развития : педагогическое обеспечение : дис. ... д-ра пед. наук: 19.00.03 / Н. Б. Москвина. Хабаровск, 2005. 190 с.

124. Новиков Б. Д. Психологические особенности возникновения профессиональной деформации сотрудников исправительно-трудовых учреждений : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук: спец. 19.00.01 / Б. Д. Новиков. Тверь, 1993. 25 с.

125. Огнев'юк В. О. Многомерная личность. Эпоха трансформаций. Образование. Непреривна професійна освіта: теорія і практика. 2013. № 1-2. С. 6–11.

126. Ольшанский Д. В. Политико-психологический словарь : учеб. пособ.. для студентов гуманитар. спец. вузов. М. : Академический проект, 2002. 574 с.

127. Организационно-методические и теоретические основы тренерской практики : метод. рекоменд. для студ. ИФК / [ред. С. Н. Филия]. Х., 1986. 96 с.

128. Орел В. Е. Исследование профессиональной деформации личности на уровне представлений о профессии. Актуальные проблемы естественных и гуманитарных наук. 1995. № 4. С. 19–23.

129. Основы спортивной статистики / [ред. С. В. Начинская]. К. : Вища школа, 1987. 189 с.

130. Основные термины и понятия, используемые в физическом воспитании студентов : словарь-справочник / [сост. С. С. Крючек]. СПб, 1996. 176 с.

131. Особенности педагогической деятельности специалистов по физической культуре и спорту : [метод. разработки для студентов ГЦОЛИФКа] / сост. И. Н. Решетень, Е. Д. Никитина. М., 1984. 32 с.
132. Педагогика. Специфика педагогической деятельности тренера ДЮСШ и учителя ФК : учеб. пособ. для студентов. М., 1975. 32 с.
133. Петренко О. В. Професійна деформація особистості та шляхи її профілактики в умовах військової служби : наук.-метод. посіб. К. : АЗСУ, 1998. 32 с.
134. Петровский А. В. Психология неадаптивной активности. М. : изд-во МГУ, 1992. 117 с.
135. Петровская Т. В., Проценко Г. Міжособистісна поведінка тренера та успішність змагальної діяльності спортсменів-підлітків. Соціальна психологія. К., 2009. ... с.
136. Петровская Т. В., Картузова А. А. Особенности адаптационной сферы профессиональной деятельности спортивных педагогов в зависимости от гендерной принадлежности : материалы науч. конф. «Рудиковские чтения». М., 2007. С. 83–84.
137. Петровська Т. В., Картузова А. А. Адаптаційна сфера особистості як фактор ризику професійної деформації. Зб. наук. праць ін.-ту психол. ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка. К., 2008. Т. 10, ч. 2. С. 381–388.
138. Петровская Т. В., Картузова А. А. Интерперсональные особенности профессиональной деформации личности преподавателей физического воспитания : материалы науч. конф. «Рудиковские чтения». М., 2009. С. 104–106.
139. Петровська Т. В., Картузова А. А. Види професійних деформацій особистості тренера-викладача з позиції міжособистісної поведінки. Теорія і методика фізичного виховання. 2009. № 6. 123 с.

140. Петровська Т. В., Проценко Г. Інтерперсональна поведінка тренера та успішність змагальної діяльності спортсменів-підлітків. Соціальна психологія. 2005. № 5 (13). 182 с.

141. Пирумова К. В. Смыслоразнонаправленные ориентации как фактор профессионального развития педагога : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук: спец. 19.00.01 / К. В. Пирумова. М., 2004. 22 с.

142. Платонов В. Н. Система подготовки спортсменов в олимпийском спорте : Общая теория. К. : Олимп. литература, 2004. 808 с.

143. Подвойский В. П. Профессиональная деформация руководителя. М., 1997. 96 с.

144. Полонская О. И. Взрослые игры. Конфликт / [под. общ. ред. В. И. Винокурова]. М. : Физкультура и спорт. 1989. С. 66–73.

145. Полуренко К. Л. Управление тренировочным процессом студенческих команд по мини-футболу с использованием комплексного педагогического контроля : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. пед. наук: спец. 13.00.04 / К. Л. Полуренко ; Дальневосточный ГГУ. Хабаровск, 2008. 26 с.

146. Пономарев И. Б. Восстановление деформированной деятельности руководителя в конфликтной ситуации. I Всесоюз. науч. конф. по психологии управления : тезисы. докл. М. : Акад. МВД СССР, 1979. Ч. 1. С. 49–51.

147. Поштова Т. З. Организация профессионального саморазвития будущих преподавателей физической культуры. Физическая культура: воспитание, образование, тренировка. 2007. № 1. С. 70.

148. Прохорова М. В., Китрич Е. В. Педагогическая позиция преподавателя физической культуры в учебных заведениях нового типа. Региональные проблемы физической культуры и спорта : науч.-практ. конф. Омск, 1993. – С. 52–55.

149. Психологический словарь / [ред. В. В. Давыдов]. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Педагогика–Пресс, 1996. 440 с.

150. Психологический словарь / [ред. группа В. П. Зинченко, Б. Г. Мещераков]. 2-е изд., перераб. и доп. М : Педагогика–Пресс, 1999. 439 с.
151. Психологический словарь / [авт.-сост. В. Н. Копорулина]. Ростов/н-Д-у: Феникс, 2003. 639 с.
152. Психология становления педагога профессиональной школы / [ред. Э. Ф. Зеера]. Екатеринбург, 1996. 400 с.
153. Родионов А. В., Воронова В. И. Психологические основы подготовки баскетболистов. К. : Здоров'я, 1989. 134с.
154. Ребер А. Большой толковый словарь: основные термины и понятия по психологии и психиатрии / А. Ребер. М. : Вече, 2003. 592 с.
155. Райгородский Д. Я. Практическая психодиагностика : методики и тесты : учеб. пособ. Самара : БАХРАХ-М, 2002. 672 с.
156. Рогов Е. И. К вопросу о профессиональной деформации личности. Ежегодник Рос. психол. общества. М., 1995. Т. 1, вып. 2. С. 207–210.
157. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. СПб. : Питер, 2007. 713 с.
158. Руденский Е. В. Социально-психологические деформации личности учителя. Мир психологии. 1999. № 2. С. 169–174.
159. Савенков Г. И. Психологическая характеристика профессиональной деятельности спортивного тренера: метод. разработки. М. : ЦОЛИФК, 1979. 24 с.
160. Савченко В., Приходько В. «Образ» у навчальній діяльності майбутніх викладачів фізичної культури. Спортивний вісник Придніпров'я. 2008. № 2. С. 3–6.
161. Севастьянов М. В. Психологические аспекты профессиональной деформации личности сотрудников ОВД.. Рязань : РИПЭ, 2000. 78 с.
162. Сітовський А. М. Диференційований підхід у фізичному вихованні підлітків з різними темпами біологічного розвитку (на прикладі школярів 7-х класів) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з фіз. виховання і спорту: спец. 24.00.02 / А. М. Сітовський. Львів : ЛДУФК, 2008. 20 с.

163. Скрипченко О. В., Падалка О. С., Скрипниченко Л. О. Психолого-педагогічні основи навчання : навч. посіб. [для викладачів психології і педагогіки, аспірантів, студентів педагогічних та курсантів військових навч. закладів]. 3-тє вид. доп. та перероб. К. : Український центр духовної культури, 2008. Т. 1. 420 с.
164. Собчик Л. Н. Введение в психологию индивидуальности. М. : ИПП-ИСП, 2000. 512 с.
165. Солтик О. О. Аналіз моделей діяльності викладача фізичного виховання. Молода спортивна наука України : зб. наук. пр. Львів : ЛДІФК, 2001. Т. 1, вип. 5. С. 166–168.
166. Сорокин П. А. Общедоступный учебник социологии: статьи разных лет. М., 1994. 560 с.
167. Спортивная психология в трудах зарубежных специалистов: хрестоматия / [сост. И. П. Волков, Н. С. Цикунова]. М. : Сов. спорт, 2005. 286 с.
168. Стамбулова, Н.Б. Психология спортивной карьеры : учебное пособие / Н.Б. Стамбулова. - СПб. : Издательство «Центр карьеры», 1999. – 368 с.
169. Степанов С. С. Психологический словарь для родителей. М. : Академия, 1996. 160 с.
170. Сыманюк Э. Э. Психология профессионально обусловленных кризисов.. М. : изд-во МПСИ ; Воронеж : изд-во НПО «МОДЭК», 2004. 320 с.
171. Сыманюк Э. Э. Психологические барьеры профессионального развития личности: практико-ориентированная монография. М. : МПСИ, 2005. 252 с.
172. Сячина С. Л. Преодоление профдеформации руководителя как фактор оздоровления семейных отношений : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. пед. наук : спец. 13.00.05 / С. Л. Сячина. М. : Ин-т пед. соц. работы, 2002. 20 с.

173. Тихонова И. В. Социально-психологическая специфика диагностики и коррекции профессионально-личностной деформации медицинских сестер : автореф. дис. на соискание учен. степени канд. психол. наук: спец. 19.00.03 / И. В. Тихонова. Ярославль, 2002. 18 с.

174. Топчин В. С., Сучилин А. А. Модель деятельности тренера – преподавателя как один из факторов перестройки высшего физкультурного образования. Проблемы высшего физкультурного образования : сб. науч. тр. М., 1988. С. 19–31.

175. Торунова Э. Л. Формирование у студентов творческого отношения к овладению профессией тренера-преподавателя. Теория и практика физической культуры. 1989. № 12. С. 26–28.

176. Тукачев Ю. А. Профессиональный опыт специалиста как предмет психологического исследования : материалы XI междунар. науч. конф. студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов–2004». М. : изд-во МГУ, 2004. С. 174–178.

177. Туник Е. Ю. Педагогическое мастерство преподавателя физического воспитания. Педагогіка, психологія та медико-біол. проблеми фізичного виховання і спорту : зб. наук. пр. / за ред. С. С. Єрмакова. Х., 2008. № 6. С. 156–158.

178. Физическое воспитание студентов творческих специальностей : сб. науч. тр. / под ред. С. С. Ермакова. Х. : ХХПИ, 2008. №. 4. 116 с.

179. Фонарев А. Р. Формы становления личности в процессе профессионализации. Вопр. психологии. 1997. № 2. С. 88–93.

180. Форманюк Т. В. Синдром «згорания» как показатель профессиональной дезадаптации. Вопросы психологии. 1994. № 6. С. 54–67.

181. Хатунцева С. Н. Профессионально-педагогическая адаптация начинающего преподавателя как условие повышения качества подготовки специалистов в высшей школе. Науч.-метод. и практ. аспекты подготовки специалистов в современном техническом вузе: сб. науч. тр. Белгород, 2003. Ч. 1. С. 181–185.

182. Чатрчян Э. Н. Самооценка будущей тренерской деятельности студентами. VII Республ. научно.-метод. конф. Ереван, 1978. С. 179–180.
183. Шмаргун В. М. Інтелектуальна компетентність особистості. Актуальні проблеми психології. 2014. № 14. С. 224 – 234.
184. Шмурыгина С. К. Профессиональная деформация личности учителя. Мир психологии. 2002. № 2. С. 43–45.
185. Beauchamp M. R. Group dynamics in exercise and sport psychology : Contemporary themes / ed. M. R. Beauchamp, M. A. Eys. London ; New York : Routledge, 2008. 260 p.
186. Brewer B. W., Singer R. N., Hauseblas H. A., Brewer B. W. Psychology of sport injuries rehabilitation. Handbook Sport Psychology. Chicester, UK : Wiley, 2001. P. 787–809.
187. Burton D., Raedeke T. D. Sport psychology for coaches. Champaing : Human Kinetics, 2009. 292 p.
188. Carron A. V., Hausenllas H. A., Eys M. A. Group dynamics in sport. Carron. 3rd ed. Morgantown : Fitness Information Technology, 2005. 378 p.
189. Cox R. H. Sport psychology : concepts and application. 6th ed. New York : McCraw–Hill Higher Education, 2007. 532 p.
190. Dale G., Conant S. 101 teambuilding activities : ides every coach can used enhance teamwork, communication and trust. Durhan : Excellence in Performance, 2004. 148 p.
191. Francis S. R., Anderson M. B., Maley P. Physiotherapists and mate professional athletes' views on psychological skills for rehabilitation. Sport. 2000. № 3. P. 17–29.
192. Granito Jr., Wenz B. J. Reading list for professional issues in applied sport psychology. Sport Psychologist. 1995. № 9. P. 96–103.
193. International Convention on Science, Education and Medicine in Sport : proceedings. Guangzhou, 2008. Vol. 1. 392 p. ; Vol. 3. 442 p.
194. Landers D. M. Whatever happened to theory testing in sport psychology. Sport Psychology. 1983. № 5. P. 135–151.

195. Mahoney M. J., Suinn R. M. History and overview of modern sport psychology. *Clinical Psychologist*. 1986. № 10. P. 64–68.
196. Hays K. F. Putting sport psychology into (your) practice. *Professional Psychology : Research and Practice*. 1995. № 26. P. 33–40.
197. Hans S. Psychology of team sports. *Sport Sciences*. 1990. № 12. P. 61–92.
198. Horn T. S. *Advances in sport psychology* / ed. T. S. Horn. 3rd ed. Champaign : Human Kinetics, 2007. 500 p.
199. Silya J. M., Metzlez J. N., Lerner B. *Training professionals in the practice of sport psychology*. Morgantown : Fitness Information Technology, 2007. 224 p.
200. *Social psychology in sport* / ed. S. Jowett, D. Lavalle. Champaign : Human Kinetics, 2007. 354 p.
201. *Sport psychology in practice* / ed. M. B. Andersen. Champaign : Human Kinetics, 2005. 338 p.
202. Valkova H. Social-psychological factors and development of achievement of basketball players. *Research Quarterly for Exercise and Sport*. 1990. № 59. P. 160–164.
203. *The psychology of team sport* / ed. R. Lidor, K. P. Henschen. Morgantown : Fitness Information Technology, 2007. 278 p.
204. *The sport psych handbook : a complekt guide to togay's best mental training techniques* / ed. S. Murphy. Champaign : Human Kinetics, 2005. 352 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Типи професійної деформації особистості спеціаліста у сфері фізичної культури і спорту [56; 57]

№ з/п	Тип професійної деформації	Зміст діяльності
1	<i>Авторитарний стиль керівництва</i>	Проявляється в жорсткій одноосібній централізації управлінського процесу, несприйнятті критики, здійсненні керівництва з використанням переважно розпоряджень, наказів, вказівок. Авторитарність спостерігається у зниженні рефлексії – самоаналізу та самоконтролі тренера-викладача.
2	<i>Демонстративність професійної поведінки</i>	Появляється в емоційно забарвленій поведінці, бажанні вразити своїми професійними вміннями, проявити себе.
3	<i>Професійний догматизм</i>	Виникає внаслідок частого повторення тих же ситуацій, типових професійних завдань (тренування, змагання, збори, спортивно-педагогічні заняття). Проявляється в ігноруванні інновацій, зневажливого ставленні до науки. Догматизм розвивається зі збільшенням стажу роботи
4	<i>Домінантність /лідерство</i>	Зумовлена виконанням тренером-викладачем власних специфічних функцій
5	<i>Професійна індиферентність</i>	Характеризується емоційністю, сухістю, ігноруванням індивідуальних особливостей учнів. Професійна взаємодія з ними тренера-викладача організується без урахування їхніх особистісних рис.
6	<i>Консерватизм, укорінення /закостеніння</i>	Проявляється в негативному ставленні до інновацій та нововведень, прихильності до застарілих технологій, у настороженому ставленні до творчих колег та учнів, які проявляють креативність.

7	<i>Професійна агресія</i>	Проявляється у відсутності намагання враховувати відчуття, права та інтереси учнів і колег, нехтуванні «каральними» діями, вимозі беззаперечного підкорення.
8	<i>Рольовий експансіонізм</i>	Проявляється у фіксації уваги на власних проблемах і труднощах, тотальному зануренні у професійну діяльність, переважно через звинувачення і вразливі висловлювання, безапеляційні судження, в жорсткій рольовій поведінці за межами організації, школи, секції.
9	<i>Соціальне підлабузництво/лицемірство</i>	Зумовлене необхідністю виправдати високі моральні очікування учнів та колег. Соціальне бажання з роками перетворюється на звичку моралізування, невідвертості почуттів і стосунків.
10	<i>Поведінковий трансфер, (прояв синдрому рольового трансферу)</i>	Характеризується формуванням ознак рольової поведінки та рис, притаманних керівництву.
11	<i>Надмірне контролювання</i>	Проявляється в надмірному стриманні своїх відчуттів, орієнтації на інструкції, в уникненні відповідальності, підозрі, детальному контролюванні діяльності підлеглих, а також у придушенні спонтанності в діях.
12	<i>Управлінська ерозія або «порча» владою</i>	Полягає в тому, що з часом ефективність діяльності суб'єктів влади (керівників) зменшується. Тривале перебування на керівній посаді призводить до того, що рішення, які приймає керівник, стають усе менш ефективними та раціональними.
13	<i>Синдром емоційного вигорання</i>	Проявляється в емоційній та особистісній відмежованості й відчуженості, задоволенні лише собою, своєю діяльністю, а також тривозі, депресії й різноманітних психосоматичних порушеннях, в неадекватному емоційному реагуванні.

**Порівняльна характеристика особливостей педагогічної
та тренерської діяльності**

№ з/п	Педагогічна діяльність	Тренерська діяльність
1	Високий рівень нормативності, соціальної відповідальності та моральних зобов'язань	Головна роль при впливі на особистість спортсмена. Залежно від специфіки спортивної діяльності ця особливість передбачає високі вимоги як до професіоналізму, так і до власне особистості тренера.
2	Різноманітність об'єктів, предметів, форм та способів виконання.	Відповідальність за фізичне та психологічне благополуччя (успішність) своїх учнів.
2.1.	Об'єктами педагогічного впливу є учні, група учнів, їхні батьки.	
2.2.	Предметами педагогічного впливу є знання та вміння учнів у межах конкретної навчальної дисципліни.	
2.3.	Формами впливу є нормативно встановлені, планові навчальні заняття.	
2.4.	Способами впливу є загальноприйняті методичні прийоми, техніки, технології, а також нестандартні, імпровізовані та творчі рішення	
3.	Педагогічна діяльність – це «своєрідна метадіяльність» з управління другою діяльністю. Метадіяльність організовується на основі зворотної інформації від поточної реалізації педагогічних функцій	Відносна нестійкість системи «тренер – спортсмен»

4.	Екстраполяція на майбутнє та розбіжність цілей суб'єкта й об'єкта діяльності в теперішньому: вчитель знає, що потрібно учневі, а учень цього ще не знає	Підвищена стресогенність діяльності тренера, що призводить до значних нервових перевантажень, до яких можна віднести такі фактори: - нестандартні умови діяльності при мінімальному комфорті; - необхідність різнорівневих і різноаспектних соціальних контактів для забезпечення спортивної діяльності; - успішність діяльності тренерів перебуває в залежності не тільки від них самих, але й від спортивних досягнень їхніх учнів, від особистості керівника і навіть від матеріальної бази; - висока ймовірність «професійного ризику» в зв'язку з травматизмом спортсменів; - престиж тренера відрізняється нестійкістю; - високий рівень емоційного напруження (у змагальний період); - ймовірність травм при показі, страховках та в інших випадках, коли тренер сам виконує рухливу дію.	
5.	Продукти діяльності педагога «матеріалізуються» в психічному образі його учнів – у їхніх знаннях та вміннях і навіть в особливостях їхньої особистості	Безмежний обсяг навчально-тренувальної роботи, її нерегламентований характер	
6.	Складність у підведенні педагогічної діяльності до конкретного алгоритму	Необхідність не тільки набору, а й відбору учнів	
7.	-	Підтримка ореолу спортивної слави	
8.	-	Сім передбачуваних криз-переходів елітарної спортивної кар'єри	

Додаток В

Порівняльна характеристика часових затрат тренера зі спорту та викладача фізичного виховання на організацію їхньої діяльності

Часові затрати			
Тренера		Педагога	
Затрати на планування занять			
Побудова макроциклу тренувальних занять.	2 дні	Написання річного плану занять.	2 дні
Побудова мезоциклів тренувальних занять.	2 дні	Написання семестрових планів занять.	1 день
Побудова мікроциклів тренувальних занять.	1 день	Написання тематичних планів занять.	1 день
Затрати на підготовку до занять			
На підбір методів та засобів для проведення тренувального заняття.	3 год	На підбір навчального матеріалу для проведення заняття.	4 год
На написання конспекту тренувального заняття.	3 год	На написання плану-конспекту навчального заняття.	3 год
На підготовку до проведення тренувального заняття.	1 год		
Затрати на проведення занять			
Вступна частина тренувального заняття: - організація спортсменів до заняття; - повідомлення мети та завдань майбутнього заняття	15 хв.	Вступна частина навчального заняття; - організація учнів до заняття; - постановка мети та завдань навчального заняття;	15 хв.

<p>На підготовчу частину тренувального заняття:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на контроль за розминкою спортсменів; - на контроль виконання спеціальних підготовчих вправ. <p>Основна частина тренувального заняття:</p> <ul style="list-style-type: none"> - на вивчення, закріплення та удосконалення техніко-тактичних прийомів певного виду спорту. <p>Заклучна частина тренувального заняття:</p> <ul style="list-style-type: none"> - проведення заключної частини; - відновлення організму спортсменів; - підбиття підсумків тренувального заходу. 	25 хв.	На основну частину навчального заняття:	60 хв.
	65 хв.	- на викладення учням основного матеріалу навчального заняття;	15 хв.
	15 хв.	- опитування людей, що займаються.	15 хв.
	15 хв.	Підбиття підсумків навчального заняття:	
		- задавання домашнього завдання.	
Затрати на непередбачувані обставини навчально-педагогічного процесу			
<p>Дефіцит часу та часто необхідність виконувати службові обов'язки в дуже короткі строки.</p> <p>Затрати особистого часу на позапланові тренувальні та змагальні заходи.</p> <p>Часові затрати на ліквідацію конфліктних ситуацій в системі „тренер – спортсмен” або „спортсмен – спортсмен”.</p>	Нерегламентоване	<p>Часові затрати на підтримку дисципліни в навчальному колективі.</p> <p>Часові затрати на ліквідацію конфліктних ситуацій в системі „учень – викладач” або „учень – учень”.</p>	Нерегламентоване

**Результати аналізу достовірності відмінностей між показниками
індивідуально-психологічних характеристик особистості тренера-
викладача (Загальна адаптація)**

Індивідуально-психологічна характеристика		Контингент					
		Тренери		Викладачі ЗВО І–ІІ рівня акредитації		Викладачі ЗВО ІІІ–ІV рівня акредитації	
Загальна адаптація	Тренери			11,18	4,24	11,00	3,58
				11,73	3,10	11,73	3,10
	t – критерій			0,10 (p > 0,05)		0,75 (p > 0,05)	
	Викладачі ЗВО І–ІІ рівня акредитації					11,00	3,58
						11,18	4,24
	t – критерій					0,79 (p > 0,05)	
	Викладачі ЗВО ІІІ–ІV рівня акредитації						

Примітки: при $p < 0,05$ – відмінності достовірні;

при $p > 0,05$ – відмінності недостовірні

**Результати аналізу достовірності відмінностей між показниками
індивідуально-психологічних характеристик особистості тренера-
викладача (Самооцінка)**

Індивідуально-психологічна характеристика		Контингент					
		Тренери		Викладачі ЗВО І–ІІ рівня акредитації		Викладачі ЗВО ІІІ–ІV рівня акредитації	
Самооцінка	Тренери			83,50	5,94	79,32	10,50
				80,23	8,83	80,23	8,83
	t-критерій			2,03 (p > 0,05)		0,31 (p > 0,05)	
	Викладачі ЗВО І–ІІ рівня акредитації					79,32	10,50
						83,50	5,94
	t-критерій					1,54 (p > 0,05)	
	Викладачі ЗВО ІІІ–ІV рівня акредитації						
				t-критерій			

Примітки: при $p < 0,05$ – відмінності достовірні;

при $p > 0,05$ – відмінності недостовірні

**Результати аналізу достовірності відмінностей між показниками
індивідуально-психологічних характеристик особистості тренера-
викладача(Самоефективність)**

Індивідуально-психологічна характеристика		Контингент					
		Тренери		Викладачі ЗВО І–ІІ рівня акредитації		Викладачі ЗВО ІІІ–ІV рівня акредитації	
Самоефективність	Тренери			27,27	8,53	31,36	4,54
				31,95	4,12	31,95	4,12
	t-критерій			2,79 (p < 0,05)		0,56 (p > 0,05)	
	Викладачі ЗВО І–ІІ рівня акредитації					31,36	4,54
						27,27	8,53
	t-критерій					2,32 (p < 0,05)	
	Викладачі ЗВО ІІІ–ІV рівня акредитації						

Примітки: при $p < 0,05$ – відмінності достовірні;

при $p > 0,05$ – відмінності недостовірні

**Результати аналізу достовірності відмінностей між показниками
індивідуально-психологічних характеристик особистості тренера-
викладача (Самоконтроль)**

Індивідуально-психологічна характеристика		Контингент					
		Тренери		Викладачі ЗВО І–ІІ рівня акредитації		Викладачі ЗВО ІІІ–ІV рівня акредитації	
Самоконтроль	Тренери			5,00	1,85	5,00	1,63
				6,05	1,99	6,05	1,99
	t – критерій			2,17 (p < 0,05)		2,26 (p < 0,05)	
	Викладачі ЗВО І–ІІ рівня акредитації					5,00	1,63
						5,00	1,85
	t – критерій					0,00 (p > 0,05)	
	Викладачі ЗВО ІІІ–ІV рівня акредитації						

Примітки: при $p < 0,05$ – відмінності достовірні;

при $p > 0,05$ – відмінності недостовірні

**Результати аналізу достовірності відмінностей між показниками
індивідуально-психологічних характеристик особистості тренера-
викладача (Напруження)**

Індивідуально-психологічна характеристика		Контингент							
		Тренери		Викладачі ЗВО І–ІІ рівня акредитації		Викладачі ЗВО ІІІ–ІV рівня акредитації			
								\bar{x}	s
Напруження	Тренери			25,91	15,59	22,68	13,71		
				21,50	13,07	21,50	13,07		
	t-критерій			1,04 (p > 0,05)		0,26 (p > 0,05)			
	Викладачі ЗВО І–ІІ рівня акредитації					22,68		13,71	
						25,91		15,59	
	t-критерій					0,26 (p > 0,05)			
	Викладачі ЗВО ІІІ–ІV рівня акредитації								

Примітки: при $p < 0,05$ – відмінності достовірні;

при $p > 0,05$ – відмінності недостовірні

**Результати аналізу достовірності відмінностей між показниками
індивідуально-психологічних характеристик особистості тренера-
викладача(Резистенція)**

Індивідуально-психологічна характеристика		Контингент					
		Тренери		Викладачі ЗВО І–ІІ рівня акредитації		Викладачі ЗВО ІІІ–ІV рівня акредитації	
		\bar{x}	s	\bar{x}	s	\bar{x}	s
Резистенція	Тренери			47,32	18,28	47,73	18,60
				45,09	14,91	45,09	14,91
	t-критерій			0,46 ($p > 0,05$)		0,51 ($p > 0,05$)	
	Викладачі ЗВО І–ІІ рівня акредитації					47,73	18,60
						47,32	18,28
	t-критерій					0,75 ($p > 0,05$)	
	Викладачі ЗВО ІІІ–ІV рівня акредитації						
	t-критерій						

Примітки: при $p < 0,05$ – відмінності достовірні;

при $p > 0,05$ – відмінності недостовірні;

**Результати аналізу достовірності відмінностей між показниками
індивідуально-психологічних характеристик особистості тренера-
викладача (Виснаження)**

Індивідуально-психологічна характеристика		Контингент					
		Тренери		Викладачі ЗВО І–ІІ рівня акредитації		Викладачі ЗВО ІІІ–ІV рівня акредитації	
Виснаження	Тренери			20,45	11,92	25,18	11,05
				20,36	7,87	20,36	7,87
	t-критерій			0,03 (p > 0,05)		1,47 (p > 0,05)	
	Викладачі ЗВО І–ІІ рівня акредитації					25,18	11,05
						20,45	11,92
	t-критерій					1,41 (p > 0,05)	
	Викладачі ЗВО ІІІ–ІV рівня акредитації						

Примітки: при $p < 0,05$ – відмінності достовірні;

при $p > 0,05$ – відмінності недостовірні;

**Результати аналізу достовірності відмінностей між показниками
індивідуально-психологічних характеристик особистості тренера-
викладача (Ригідність)**

Індивідуально-психологічна характеристика		Контингент						
		Тренери		Викладачі ЗВО І–ІІ рівня акредитації		Викладачі ЗВО ІІІ–ІV рівня акредитації		
								\bar{x}
Ригідність	Тренери			18,41	9,53	18,64	8,04	
				20,77	4,99	20,77	4,99	
	t-критерій			1,10 (p > 0,05)		1,13 (p > 0,05)		
	Викладачі ЗВО І–ІІ рівня акредитації			18,64		8,04		
				18,41		9,53		
	t-критерій			0,23 (p > 0,05)				
	Викладачі ЗВО ІІІ–ІV рівня акредитації							
t-критерій								

Примітки: при $p < 0,05$ – відмінності достовірні;

при $p > 0,05$ – відмінності недостовірні

Додаток М

**Результати аналізу достовірності відмінностей між показниками
індивідуально-психологічних характеристик особистості тренера-
викладача (Агресивність)**

Індивідуально-психологічна характеристика		Контингент					
		Тренери		Викладачі ЗВО І–ІІ рівня акредитації		Викладачі ЗВО ІІІ–ІV рівня акредитації	
Агресивність	Тренери			40,41	11,07	40,45	10,60
				40,73	5,60	40,73	5,60
	t-критерій			0,57 (p > 0,05)		0,63 (p > 0,05)	
	Викладачі ЗВО І–ІІ рівня акредитації					40,45	10,60
						40,41	11,07
	t-критерий					0, 10 (p > 0,05)	
	Викладачі ЗВО ІІІ–ІV рівня акредитації						

Примітки: при $p < 0,05$ – відмінності достовірні;

при $p > 0,05$ – відмінності недостовірні

**Коефіцієнти кореляції показників індивідуально-психологічних характеристик й адаптації у групі з деформацією
«відсутність лідерства й домінування»**

Показник	Конформність	Лабільність	Креативність	Загальна адаптація	Самоефектив- ність	Самоконтролю вання	Агресивність	Ригідність	Самооцінка	Напруження	Резистенція	Виснаження	Октант I	Октант II
Конформність	1,00													
Лабільність	0,33	1,00												
Креативність	0,34	0,05	1,00											
Загальна адаптація	0,76	0,23	0,66	1,00										
Самоефективність	-0,01	-0,04	-0,18	-0,15	1,00									
Самоконтролювання	0,44	0,63	0,12	0,53	-0,07	1,00								
Агресивність	-0,03	0,29	-0,14	0,10	0,12	0,27	1,00							
Ригідність	-0,12	0,15	-0,17	-0,02	0,21	0,04	0,85	1,00						
Самооцінка	0,03	0,20	0,28	0,26	0,01	0,04	0,01	0,10	1,00					
Напруження	-0,19	0,30	-0,19	-0,03	-0,20	0,27	-0,07	-0,19	-0,13	1,00				
Резистенція	0,04	0,09	0,04	0,10	-0,26	0,09	-0,20	-0,37	0,00	0,46	1,00			
Виснаження	0,14	-0,09	0,05	-0,05	-0,02	0,27	-0,10	-0,37	-0,39	0,36	0,55	1,00		
Октант I	-0,10	0,18	0,12	0,07	-0,02	0,12	-0,16	-0,13	0,18	0,31	0,16	0,00	1,00	
Октант II	0,01	0,01	-0,01	0,04	-0,25	0,12	0,18	0,15	-0,08	0,11	0,29	-0,04	-0,06	1,00

**Коефіцієнти кореляції показників індивідуально-психологічних характеристик й адаптації у групі з деформацією
«зав завищена агресивність»**

	Конформність	Лабільність	Креативність	Загальна адаптація	Самоефективність	Самоконтролювання	Агресивність	Ригідність	Самооцінка	Напруження	Резистенція	Виснаження	Октант III	Октант IV
Конформність	1,00													
Лабільність	0,25	1,00												
Креативність	0,32	0,35	1,00											
Загальна адаптація	0,72	0,17	0,74	1,00										
Самоефективність	0,31	-0,22	-0,11	-0,06	1,00									
Самоконтролювання	0,44	-0,34	0,17	0,15	0,36	1,00								
Агресивність	-0,44	-0,63	-0,36	-0,67	0,22	0,51	1,00							
Ригідність	0,20	-0,40	0,18	0,01	0,25	0,24	0,00	1,00						
Самооцінка	-0,43	-0,43	-0,16	-0,44	0,05	0,17	0,52	0,51	1,00					
Напруження	-0,17	-0,52	-0,38	-0,49	-0,28	0,24	0,54	-0,30	0,07	1,00				
Резистенція	0,21	0,22	0,52	0,46	-0,57	0,03	-0,23	0,13	-0,23	0,01	1,00			
Виснаження	0,22	0,13	0,36	0,42	-0,39	-0,08	-0,44	0,18	-0,28	-0,22	0,73	1,00		
Октант III	-0,25	-0,50	-0,05	-0,40	0,52	0,31	0,49	0,50	0,52	-0,05	-0,46	-0,53	1,00	
Октант IV	0,18	0,53	0,39	0,46	0,00	0,46	0,17	0,40	0,61	-0,14	0,15	-0,24	0,02	1,00

**Коефіцієнти кореляції показників індивідуально-психологічних характеристик й адаптації у групі з деформацією
«висока підкореність та залежність»**

	Конформність	Лабільність	Креативність	Загальна адаптація	Самоефективність	Самоконтролювання	Агресивність	Ригідність	Самооцінка	Напруження	Резистенція	Виснаження	Октант V	Октант VI
Конформність	1,00													
Лабільність	0,41	1,00												
Креативність	0,65	0,17	1,00											
Загальна адаптація	0,88	0,72	0,39	1,00										
Самоефективність	-0,03	-0,29	-0,18	-0,15	1,00									
Самоконтролювання	0,30	-0,83	0,23	0,63	-0,29	1,00								
Агресивність	0,18	-0,52	0,42	0,03	0,13	-0,28	1,00							
Ригідність	-0,13	-0,39	-0,17	-0,28	0,72	-0,41	0,17	1,00						
Самооцінка	-0,17	0,32	-0,49	0,01	0,58	0,40	-0,25	0,24	1,00					
Напруження	-0,05	0,13	-0,02	0,17	-0,73	0,46	-0,62	-0,47	-0,20	1,00				
Резистенція	0,00	0,26	0,22	0,09	-0,79	0,24	-0,18	-0,34	-0,54	0,69	1,00			
Виснаження	0,23	-0,05	0,35	0,12	-0,54	-0,07	0,12	-0,09	-0,62	0,44	0,76	1,00		
Октант V	0,00	-0,19	0,23	0,05	0,13	0,04	0,47	-0,04	0,03	-0,32	-0,36	-0,45	1,00	
Октант VI	0,11	0,66	0,10	0,42	-0,45	0,64	-0,21	-0,71	0,18	0,40	0,13	-0,26	0,38	1,00

**Коефіцієнти кореляції показників індивідуально-психологічних характеристик й адаптації у групі з деформацією
«низька співпраця та емоційна підтримка»**

	Конформність	Лабільність	Креативність	Загальна адаптація	Самоефективність	Самоконтролювання	Агресивність	Ригідність	Самооцінка	Напруження	Резистенція	Виснаження	Октант VII	Октант VIII
	1,00													
Конформність	0,20	1,00												
Лабільність	0,14	0,48	1,00											
Креативність	0,29	0,80	0,74	1,00										
Загальна адаптація	-0,21	-0,01	0,25	0,07	1,00									
Самоефективність	0,31	0,73	0,83	0,85	0,08	1,00								
Самоконтролювання	0,23	0,20	-0,30	0,01	-0,59	0,01	1,00							
Агресивність	-0,08	0,69	0,43	0,50	0,28	0,43	-0,16	1,00						
Ригідність	-0,04	-0,06	0,04	0,03	0,58	-0,15	-0,33	0,24	1,00					
Самооцінка	0,14	-0,26	-0,06	-0,17	-0,44	0,04	0,21	-0,29	-0,36	1,00				
Напруження	0,45	0,30	-0,02	0,27	-0,41	0,23	0,45	0,23	-0,40	0,52	1,00			
Резистенція	-0,04	-0,01	-0,21	-0,17	-0,44	-0,11	0,16	-0,22	-0,70	0,40	0,46	1,00		
Октант VII	0,11	0,19	0,04	0,13	-0,32	0,16	0,24	0,24	-0,35	0,42	0,27	0,13	1,00	
Октант VIII	0,03	-0,15	-0,09	-0,08	0,30	0,07	-0,07	-0,33	0,25	0,08	-0,23	-0,10	-0,04	1,00

**Характеристика достовірності відмінностей між показниками
«реального Я» та «ідеального Я» групи тренерів-викладачів із
наявністю комунікативної професійної деформації «відсутність
лідерства та домінування»**

Стиль поведінки	Окtant	Статистичні показники				
		«реальне Я» тренерів- викладачів		«ідеальне Я» тренерів- викладачів		t-критерій Ст'юдента
		\bar{x}	s	\bar{x}	s	
Властно- лідируючий	I	6,85	0,32	7,53	0,23	1,52
Незалежно- домінуючий	II	5,93	0,34	5,33	0,21	0,49
Прямолінійно - агресивний	III	7,19	0,40	6,83	0,30	0,34
Недовірливо- скептичний	IV	4,44	0,39	2,37	0,27	0,67
Покірно- сором'язливий	V	5,81	0,35	5,63	0,28	1,90
Сором'язливо- слухняний	VI	3,56	0,29	4,87	0,32	0,32
Співпрацюючо- конвенційний	VII	6,78	0,34	5,00	0,26	1,88
Відповідально- щирий	VIII	5,04	0,54	4,93	0,31	1,38

**Характеристика достовірності відмінностей між показниками
«реального Я» та «ідеального Я» групи тренерів-викладачів із
наявністю комунікативної професійної деформації «завищена
агресивність»**

Стиль поведінки	Октант	Статистичні показники				
		«реальне Я» тренерів- викладачів		«ідеальне Я» тренерів- викладачів		t-критерій Ст'юдента
		\bar{x}	s	\bar{x}	s	
Властно- лідуючий	I	8,46	0,50	7,54	0,23	1,55
Незалежно- домінуючий	II	6,77	0,37	5,85	0,14	2,13
Прямолінійно - агресивний	III	10,08	0,49	7,69	0,32	4,40*
Недовірливо- скептичний	IV	8,38	0,35	4,15	0,34	3,98*
Покірно- сором'язливий	V	7,62	0,58	5,92	0,26	1,13
Сором'язливо- слухняний	VI	6,54	0,60	5,08	0,50	0,45
Співпрацюючо- конвенційний	VII	7,54	0,51	6,08	0,43	0,14
Відповідально- щирий	VIII	6,46	0,58	5,38	0,68	1,06

Додаток У

Програма психологічної корекції професійних деформацій тренера-викладача

Стратегія корекції комунікативної деформації «відсутність лідерства і домінування»			
<i>№ заняття</i>	<i>Назва заняття, вид та направленість робіт</i>	<i>Форма роботи</i>	<i>Назва</i>
7 (4 год.)	Лідер це не тільки той, хто завжди попереду	1. Міні-лекція	Хто такий «неформальний лідер»
		2. Дискусія	Навіщо людині соціальна та професійна активність
		Психологічна вправа	«Фахівець»
8 (4 год.)	Позитивне мислення та успіх у житті	1. Міні-лекція	Чи впливають наші думки на наші справи
		2. Психологічні вправи	4 міні-техніки боротьби з негативними думками
		3. Дискусія	Обговорення результатів вправи.
9 (4 год.)	Яку роль відіграє навіювання в побудові лідерських якостей	1. Міні-лекція	Залучаємо підсвідомість до роботи над тренуванням лідерських якостей
		Психомалюнок	Малюнок людини Обговорення результатів тесту-малюнку
		Психологічні міні-вправи	Способи саморегуляції

Стратегія корекції комунікативної деформації «високої агресивності»			
№ заняття	Назва заняття, вид та направленість робіт	Форма роботи	Назва
7 (4 год.)	Дружити з емоціями - легко!	Міні-лекція	«Короткий огляд психофізіології емоційних станів»
		Психологічна вправа	«Володар емоцій»
		Теоретичний підсумок	Вплив емоцій, та їх прояву на повсягденне життя людини
8 (4 год.)	Керуємо емоціями	Психологічна вправа	«Прогноз погоди»
		Психологічна вправа	«Моя образа в минулому і тепер»
		Дискусія	Рефлексія після вправ. Обговорення на тему: «чи вдалось приборкити свої емоції»
9 (4 год.)	Вчимось розслаблятись	Психологічний етюд	«Занедбаний сад»
		Психологічна вправа	«Контраст»
		Рефлексія після вправ. Підведення підсумків	«Все вдалось»
Стратегія корекції комунікативної деформації «високої підкорюваності і залежності»			
№ заняття	№ заняття	№ заняття	№ заняття
7 (4 год.)	Самостійна особистість – шлях	Міні-лекція	«Про самостійність, конформність та сепарацію»

	до впевненого існування	Психологічна гра	«Проте...»
		Психомалюнок	«Намалюйте свою невпевненість/страх»
8 (4 год.)	Про важливість емоційної автономії	Мозковий штурм	«Справжній лідер робить так - ...»
		Психологічна вправа	«10 заповідей для співробітника»
		Рефлексія після вправ. Підведення підсумків	«Коли відчуваєш себе самотнім»
9 (4 год.)	Сміливість важливий чинник професійної адаптації	Міні-лекція	Про психологічні аспекти прояву сміливості
		Психологічна вправа	«Лист до себе»
Стратегія корекції комунікативної деформації «відсутність співпраці та емоційної підтримки»			
№ заняття	Назва заняття, вид та направленість робіт	Форма роботи	Назва
7 (4 год.)	Важливість співпраці в професійній діяльності тренера-викладача	Міні - лекція	Про важливість взаємокорисних відносин
		Гра-психодрама	«Будуємо здорові взаємовідносини»
		Рефлексія Спостереження за своїми почуттями	«Один в полі НЕ воїн»
8 (4 год.)	Підтримка – основний компонент людяності	Міні-лекція	Що таке здорова рефлексія і чим вона корисна
		Психологічна вправа	«Дух групи»
		Підведення підсумків	Рефлексія після вправи

9 (4 год.)	Продовжуємо навчатись мистецтву співпарці	Психологічна вправа	«Техніка активного слухання»
		Психологічна вправа	«Найнудніша розповідь»
		Підведення підсумків. Рефлексія	Підсумки напрацювань

Стратегія корекції комунікативної деформації «відсутність лідерства і домінування»

Заняття № 7 – «Лідер це не тільки той, хто завжди попереду» (4 год.)

7.1. Міні-лекція: Чи впливають наші думки на наші справи.

7.2. Дискусія: Навіщо людині соціальна та професійна активність.

7.3. Психологічна вправа «Фахівець»

Мета: використовується в тренінгах командоутворення та адаптації до колективу.

Матеріали: кольорові маркери, фліпчарт, заготовлені заздалегідь індивідуальні завдання.

Індивідуальні завдання: коротко прописані на окремих аркушах, кожен аркуш є суворо конфіденційним для одного учасника.

Наприклад, «Будівля повина мати 10 поверхів» - листок з таким написом вручається одному учаснику, він не має права нікому його показувати, зобов'язаний зробити так, щоб намальована спільно вежа мала саме 10 поверхів! Друге завдання: «Весь будинок має коричневий контур» - це завдання для наступного учасника. «Над будинком розвивається синій прапор», «У будинку всього 6 вікон» і т.д.

Умови: учасникам заборонено розмовляти і взагалі як-небудь використовувати голос. Необхідно спільно намалювати будинок. Для азарту підключається секундомір.

Хід вправи:

Тренер звертається до учасників: «Уявіть собі, що кожен із Вас - фахівець з питання профілактики професійної деформації. Ви прибули на конференцію з даної проблеми. В ході Вашої доповіді необхідно познайомити присутніх з авторською точкою зору щодо реалізації конкретних заходів по профілактиці професійної деформації». Тренер об'єднує учасників у дві групи і пропонує протягом 10 хвилин підготувати відповідні рекомендації. Перша група розробляє їх для керівництва установи виконання покарань, друга - для співробітників. Після роботи в групах представник кожної презентує результати спільної діяльності.

Запитання для обговорення:

- Як Ви вважаєте, які з представлених рекомендацій кожної групи є найбільш ефективними?
- Які з цих рекомендацій реально втілити в життя зараз або на подальшу перспективу?

До уваги тренера!

Під час виконання вправи тренер повинен спонукати учасників до висловлення різноманітних рекомендацій. В залежності від рівня поінформованості учасників тренер може запропонувати підготувати матеріали з даного питання.

Завдання для самостійного опрацювання: пробувати привносити навички отримані під час лекційних і тренінгових занять у повсякденну побутову та професійну діяльність.

Заняття № 8 - «Позитивне мислення та успіх у житті» (4 год.)

8.1. Міні-лекція: Чи впливають наші думки на наші справи.

8.2. Психологічні вправи: «4 міні-техніки боротьби з негативними думками».

1. Відрізати, відкинути»

Дана техніка може застосовуватися для роботи з різними негативними думками. Як тільки Ви відчуєте, що в душу «закралась» подібна думка - негайно «відріжте її і відкиньте». При цьому зробіть різкий «відрізаючий»

жест лівою рукою і уявіть, як Ви відрізаєте і відкидаєте цю думку. Після цього жесту продовжуйте займатися візуалізацією: тобто помістіть на місце видаленої негативної думки іншу, позитивну.

2. «Ярлик»

Якщо в голову прийшла негативна думка, слід подумки відсторонитися від неї і спостерігати за нею зі сторони. Але не дозволяйте, щоб ця думка заволоділа Вами. Деякі вважають, що дія цієї техніки підсилюється, якщо Ви уявите, що не просто «витягли» негативну думку назовні, але і здійснили в уяві певні дії над нею (наприклад, побризкали фарбою із балончика) і спостерігаєте зі сторони. Пам'ятайте! Негативні думки мають владу над Вами тільки в тому випадку, якщо Ви реагуєте на них страхом, тривогою. Вони отримують силу від Вас. Як тільки Ви перестаєте реагувати на них, вони втрачають свою владу. Скажіть собі: «Це всього лише негативна думка». За даними спеціалістів з даного питання ця техніка допомагає на 75% (а це немало).

3. «Перебільшення».

Як тільки у Вас з'явиться негативна думка, слід перебільшити її до абсурду, зробіть її смішною.

4. «Визнання власних переваг».

Допомагає за умови надмірної самокритичності. Слід усвідомити, що Ви, як і інші люди, не можете і не повинні бути досконалими. Але Ви достатньо хороша людина, щоб жити, радіти і бути успішним (- ною). Наприкінці тренер робить висновок про широкі можливості кожної людини впливати на психоемоційний стан за допомогою різних способів та прийомів саморегуляції.

До уваги тренера!

За відсутності можливості застосувати ММП рекомендується розмістити інформацію щодо способів саморегуляції на фліп-чарті (ватмані). Чергування інформації та міні-вправ сприяє досягненню ефективності засвоєння прийомів саморегуляції. За необхідності тренер може приймати

участь у виконанні вправ. Результати проведеного соціологічного опитування співробітників

УВП щодо прийомів зняття психоемоційної напруги можуть бути використані перед початком інформаційного повідомлення з метою підвищення мотивації учасників до даної теми. Тренер звертає увагу на вправи на саморегуляцію.

8.3. Дискусія: рефлексія та обговорення результатів вправи. Підведення підсумків.

Завдання для самостійного опрацювання: пробувати привносити навички отримані під час лекційних і тренінгових занять у повсякденну побутову та професійну діяльність.

Заняття № 9 - Яку роль відіграє навіювання в побудові лідерських якостей (4 год.)

9.1. Міні-лекція: «Залучаємо підсвідомість до роботи над тренуванням лідерських якостей».

9.2. Психомалюнок: Малюнок людини

Обговорення результатів тесту-малюнку за стандартними тлумаченнями проєктивної методики «малюнок людини»

9.3. Психологічні міні-вправи «Способи саморегуляції»

1. Способи, пов'язані з управлінням дихання. Управління диханням - це ефективний засіб впливу на тонус м'язів та емоційні центри мозку. Повільне та глибоке дихання (за участі м'язів живота) знижує збуджуваність нервових центрів, сприяє м'язовому розслабленню, тобто релаксації. Часте (грудне) дихання, навпаки, забезпечує високий рівень активності організму, підтримує нервовопсихічну напруженість.

2. Способи, пов'язані з управлінням тонусом м'язів, рухами. Під впливом психічних навантажень виникають м'язові зажими, напруга. Вміння їх розслабити дає можливість зняти нервово-психічну напруженість, швидко відновити сили.

3. Способи, пов'язані із впливом слова. Словесний вплив задіює свідомий механізм самонавіювання, відбувається безпосередній вплив на психофізіологічні функції організму. Формулювання самонавіювань будуються у вигляді простих і коротких тверджень, з позитивною спрямованістю (без частки «ні»). Самонакази Самонакази - це коротке розпорядження, яке робиться самому собі. Застосовуйте самонаказ, коли впевнені в тому, що слід вести себе певним чином, але відчуваєте труднощі з виконанням. «Розмовляти спокійно!», «Не піддаватися на провокацію!» - це допомагає стримувати емоції, вести себе пристойно, дотримуватися вимог етикету.

Завдання для самостійного опрацювання: пробувати привносити навички отримані під час лекційних і тренінгових занять у повсякденну побутову та професійну діяльність.

Стратегія корекції комунікативної деформації «високої агресивності»

Заняття № 7 - Стратегія корекції комунікативної деформації «високої агресивності» (4 год.)

7.1. Міні-лекція: «Короткий огляд психофізіології емоційних станів».

7.2. Психологічна вправа: «Володар емоцій».

Мета: розвиток навичок візуалізації і саморегуляції.

Всі учасники сідають в коло і закривають очі. Ведучий спокійним голосом зачитує текст інструкції: «Згадайте день, в який ви охоче йдете на роботу ... Коли ви йдете не дуже охоче на роботу ... Назвіть ситуацію, коли ви буваєте зібраними ... Назвіть ситуацію, коли ви схвильовані і не уважні ...

Сядьте, виправившись, на стілець і тримайте спину зовсім прямо. Покладіть руки на стіл або на коліна так, щоб долоні дивилися на стелю. Тепер думкою подивіться в центр своїх грудей. Вдихніть глибоко і видихніть без паузи між вдихом і видихом. Вдих відбувається трохи швидше, ніж видих, коли ви видихаєте, уявіть собі, що ваш вдих долітає до дверей нашої кімнати.

А коли ви вдихаєте - не напружуйтеся, нехай повітря просто знову увійде в ваше тіло.

Якщо хочете, можете свого подиху надати якийсь колір. Наприклад, видихати сірий повітря. І уявіть собі, що ви видихаєте своє занепокоєння, свій страх, свою напругу, образу. А вдихуваному повітрю можна дати якийсь інший, приємний колір, наприклад, блакитний. І уявіть собі, що ви вдихаєте спокій, впевненість і легкість».

Рефлексія. Отримання зворотнього зв'язку. Учасники діляться своїми враженнями, розповідають про відчуття на початку вправи і в кінці.

7.3. Теоретичний підсумок: «Вплив емоцій, та їх прояву на повсякденне життя людини». Рефлексія після вправи та обговорення.

Завдання для самостійного опрацювання: пробувати привносити навички отримані під час лекційних і тренінгових занять у повсякденну побутову та професійну діяльність.

Заняття № 8 - Керуємо емоціями (4 год.)

8.1. Психологічна вправа: «Прогноз погоди»

Мета: рефлексія та самоаналіз агресивних проявів у поведінці, їх спонукальних чинників.

Інструкція: „Уявіть собі, як виглядали б погодні умови, якби вони відображали ваш поганий настрій, та складіть про це невелику розповідь. Після того, як розповідь буде закінчена, за бажанням, будь-ласка, опишіть ваш „прогноз погоди”.

Обговорення: „Що ви відчували, коли виконували цю роботу? Як ви сприймали малюнки своїх товаришів? Чиї малюнки справили на вас найбільше враження? Які з них були подібними до ваших, а які зовсім відрізнялися? Який досвід можна винести з цієї вправи?”

8.2. Психологічна вправа: «Моя образа в минулому і тепер»

Згадати випадок, коли ви відчули сильну образу.

Я перераховую свої відчуття та прийняті мною рішення у стані образи. Розглядаючи кожне з цих рішень, запитую себе: „Які сторони мого „Я”

прагнули при цьому увійти в моє життя із глибини душі та намагалися таким чином заявити про себе. Як я тепер ставлюся до цієї образи?”

Обговорення: що таке образа, справедливі та несправедливі образи; як реагують на образу брутальні, невпевнені та впевнені люди.

8.3. Дискусія: Рефлексія після вправ. Обговорення на тему: «чи вдалось приборкати свої емоції»

Завдання для самостійного опрацювання: пробувати привносити навички отримані під час лекційних і тренінгових занять у повсякденну побутову та професійну діяльність.

Заняття № 9 - Вчимось розслаблятися (4 год.)

9.1. Психологічний етюд: «Занедбаний сад», (метаморфічна релаксація).

Настроювання. Сядьте зручно, зніміть затиски, закрийте очі і спокійно дихайте у ритмі фрази: „Мені чу-до-во”. Уявіть великий білий екран. Поставте перед екраном фільтр вашого улюбленого кольору і тепер весь екран такого ж кольору, який ви любите. Поступово він віддаляється від вас, стає меншим і меншим і ось зовсім розчиняється...

А ви розслаблені і спокійні, готові вирушити у велику подорож до стародавнього таємничого, покинутого замку. Ви бачите високу кам'яну стіну, обвиту плющем, у якій є невеликі дерев'яні дверцята. Відкрийте їх і загляньте. Ви бачите чудову природу: шовкові трави, чудернацькі квіти, дивні дерева, які своїми м'якими голосами запрошують вас зайти, тихо нашіптуючи: заходь, заходь, заходь..., і ви опиняєтесь у прекрасному, але занедбаному садку. Рослини так розрослися, що не видно землі і важко знайти стежку. Вам хочеться довести все тут до ладу, і ви починаєте полоти бур'ян, підрізати гілки, виносити суху траву, все, що вважаєте зайвим..., обкопуєте..., поливаєте..., словом, наводите певний порядок у садку. Через деякий час оглядаєте те, що зробили, і порівнюєте з тією частиною саду, якої ще не торкалися. Ви задоволені результатом своєї праці, і таємничі голоси шепочуть: як гарно, як чисто, як дивовижно добре. Ви чуєте слова подяки і з задоволенням відмічаєте, що все і завжди потребує догляду, турботи і уваги. І навіть сама по собі чудова

природа, щоб радувати око, потребує турботливих рук, терпіння і любові. Ви з задоволенням оглядаєте ще і ще раз цю дивовижну красу і повертаєтесь до кімнати упевнені: все в цьому світі створене для краси і Ви – також.

9.2. Психологічна вправа: «Контраст»

Ця вправа корисна, якщо треба швидко зняти роздратування, знизити агресивність, мобілізуватись у ситуації розгубленості, сильного хвилювання. Її також можна виконувати в будь-якій обстановці, непомітно для оточуючих.

Інструкція: сядьте зручно, стисніть праву руку в кулак (з максимальним зусиллям). Тримайте міцно стиснутою близько 12 секунд. Розслабтеся та з закритими очима прислухайтеся до відчуття знятої напруги (це може бути тепло, жар, тягар, пульсування, „набухання” і т. ін.). Те ж повторюйте лівою рукою, потім чергуйте напругу та розслаблення двома руками одночасно. (Руки повинні тремтіти від напруги. Пауза – 10 секунд.)

9.3. Рефлексія після вправ. Підведення підсумків: «Все вдалося».

Завдання для самостійного опрацювання: пробувати привносити навички отримані під час лекційних і тренінгових занять у повсякденну побутову та професійну діяльність.

Стратегія корекції комунікативної деформації «високої підкорюваності і залежності»

Заняття № 7 - Самостійна особистість – шлях до впевненого існування (4 год.)

7.1. Міні-лекція: «Про самостійність, конформність та сепарацію».

7.2. Психологічна вправа: «Проте...»

Мета: зниження рівня фрустрації або стресу; розширення можливостей пошуку вирішення проблемних ситуацій.

Хід вправи: Тренер пропонує кожному учаснику на стікерах описати яке-небудь бажання, що не збулося; конфліктну чи стресову ситуацію, яка на даний момент невирішена або запам'яталась Вам як дуже проблемна. Потім тренер збирає всі стікери, перемішує і пропонує учасникам наступну процедуру обговорення

Слово тренера: «Зараз я буду зачитувати групі кожену ситуацію, а учасники повинні навести якомога більше доказів стосовно того, що дана ситуація зовсім не проблемна, не така суттєва, а проста, смішна чи навіть вигідна. Учасниками повинні використовуватися наступні слова: «проте...», «могло бути й гірше....», «не дуже то й хотілося...» або «здорово, адже тепер....». Після того, як зачитані всі ситуації і висловлені всі можливі варіанти ставлень до них, тренер пропонує обговорити результати вправи.

Запитання для обговорення - Для чого ми виконували вправу? - Які емоції виникли у Вас в ході сприйняття альтернатив? - Яким чином виконання вправи змінило сприйняття Вами проблемної ситуації? До уваги тренера! Ситуації можуть бути взяті із гри «Песиміст, Оптиміст, Блазень», а можуть бути зібрані на початку вправи. Учасники не підписують стікери, оскільки анонімність забезпечує комфортність та відвертість певного учасника під час обговорення та сприятливу атмосферу в групі в цілому. Використання даної вправи дає можливість учасникам отримати підтримку групи, розширює можливості сприйняття життєвих ситуацій та шляхів їх вирішення.

7.3. Психомалюнок: «Намалюйте свою невпевненість/страх».

Завдання для самостійного опрацювання: пробувати привносити навички отримані під час лекційних і тренінгових занять у повсякденну побутову та професійну діяльність.

Заняття № 8 - Про важливість емоційної автономії (4 год.)

8.1. Мозковий штурм: «Справжній лідер робить так - ...»!

Мета: надати інформацію про зміст поняття «лідерство» та «автономія».

Хід вправи: Тренер пропонує учасникам висловити власні думки щодо розуміння поняття «профілактика лідерство» та «автономія». Тренер записує всі відповіді на фліп-чарті (ватмані). Після обговорення зазначених понять учасники висловлюють власні думки щодо розуміння поняття «лідер» та «автономія». Тренер разом з учасниками знаходить спільні ознаки у визначеннях та пропонує сформулювати спільне визначення цих понять.

Під час мозкового штурму дати можливість висловитися всім учасникам; занотовувати записи слід в такій формі, яку пропонує конкретний учасник. Тренер має забезпечити позитивне сприйняття будь-якої ідеї. Перелік ідей буде використовуватися при проведенні наступних вправ.

8.2. Психологічна вправа: «10 заповідей для співробітника».

Мета: сприяти формуванню у співробітників власної відповідальності за попередження виникнення професійної деформації, актуалізувати власну позицію учасників до проблеми профілактика професійної деформації.

Хід вправи: Тренер пропонує учасникам тренінгу скласти власні заповіді протягом 5-7 хвилин, дотримання яких забезпечить профілактику професійної деформації. Після закінчення роботи тренер пропонує одному із учасників назвати сформульовані ним заповіді і записує їх на фліп-чарті. Інші учасники доповнюють цей перелік. Потім тренер радить учасникам обговорити всі заповіді у «великому колі» та залишити 10 із тих, з якими погоджуються всі учасники. До уваги тренера! На початку вправи тренер запитує в учасників: «Що таке заповідь?».

Всі думки учасників записуються тренером на фліп-чарті. Варіантом проведення вправи є почергове ознайомлення із виробленими заповідями всіх учасників. При цьому підкреслюються схожі із них, а також найбільш цікаві. Наприкінці виконання вправи тренер може запропонувати провести голосування (влюбій зручній для нього формі) з метою визначення схожості поглядів. Під час обговорення пропозицій до загального переліку заповідей профілактики професійної деформації, необхідно привернути увагу учасників до того, що кожна з них має бути аргументована. Слід формулювати і записувати заповіді як норму поведінки

8.3. Рефлексія після вправ. Підведення підсумків: «Коли відчуваєш себе самотійним».

Завдання для самотійного опрацювання: пробувати привносити навички отримані під час лекційних і тренінгових занять у повсякденну побутову та професійну діяльність.

Заняття № 9 - Сміливість важливий чинник професійної адаптації
(4 год.)

9.1. Міні-лекція: «Про психологічні аспекти прояву сміливості».

9.2. Психологічна вправа: «Лист до себе».

Мета: сприяти проведенню внутрішньої роботи учасників тренінгу, спрямованої на усвідомлення власних психологічних особливостей, які перешкоджають розвитку професійної деформації; активізувати внутрішні ресурси співробітника.

Хід вправи: Тренер пропонує учасникам звернутися до свого внутрішнього «Я», поспілкуватися із самим собою, отримати допомогу від самого себе.

Слово тренера: «В ході написання листа спробуйте знайти відповідь на наступні питання: «В якій мірі я піддаюся впливу оточення? Якого результату я хочу досягти в своїй професійній діяльності і чи вплине на це професійна деформація? Чим я можу допомогти собі сам? Що конкретно я можу собі порадити? Які із цих рекомендацій я можу виконати вже найближчим часом? Що я буду робити для того, щоб не допустити професійної деформації?» До уваги тренера! Вправа буде виконана на високому рівні тими учасниками, у яких адекватна самооцінка, розвинені навички рефлексії (самоаналізу). Написання листа - досить ефективна форми психологічної роботи особистості, оскільки дає можливість глибоко осмислити проблемну ситуацію, з'ясувати для себе пріоритети та віднайти найбільш доцільне для конкретної людини рішення.

Завдання для самостійного опрацювання: пробувати привносити навички отримані під час лекційних і тренінгових занять у повсякденну побутову та професійну діяльність.

Стратегія корекції комунікативної деформації «відсутність співпраці та емоційної підтримки»

Заняття № 7 - Важливість співпраці в професійній діяльності тренера-викладача (4 год.)

7.1. Міні-лекція: «Про важливість взаємодіючих відносин».

7.2. Гра-психодрама: «Будуємо здорові взаємовідносини».

Для участі у грі потрібно від 3 до 10 людей. Суть в тому, щоб кожен учасник вибрав для себе роль яка не співпадає з функцією яку вони виконують у професійній діяльності. Бажано обрати зовсім протилежну. Та розіграти міжособистісну взаємодію з колегами відповідно до обраної ролі. Змодельовати професійні та життєві обставини, відіграти реакції та поведінку обраної ролі та простежити за своїми переживаннями та відчуттями. Вправа спрямована на побудову нового, якісного досвіду у спілкуванні, та розумінню інших людей. А також, пошуку якісної взаємодії.

7.3. Рефлексія Спостереження за своїми почуттями: «Один в полі Не воїн».

Завдання для самостійного опрацювання: пробувати привносити навички отримані під час лекційних і тренінгових занять у повсякденну побутову та професійну діяльність.

Заняття № 8. – Підтримка – основний компонент людяності (4 год.)

8.1. Міні-лекція: «Що таке здорова рефлексія і чим вона корисна.

8.2. Психологічна вправа: «Дух групи».

Мета: діагностика тренінгової групи з метою аналізу динаміки внутрішньо групових процесів. Хід вправи: Доброволець з числа учасників лягає на великий аркуш паперу, інший обводить фігуру по контуру. На листі з'являється фігура людини - дух групи.

Тренер пропонує написати: • свої відчуття, які виникали протягом роботи 2-х днів тренінгу; • якості, які допомагали (перешкоджали, заважали) виконувати вправи та завдання; • риси (позитивні та негативні), які проявилися під час роботи; • чого не вистачало або що було недостатнім для більш ефективної роботи. Після закінчення роботи учасники розміщують малюнок на стіні тренінгової кімнати. Тренер дякує учасникам за активну роботу. До уваги тренера! Виконання даної вправи важливо та корисно з точки зору діагностики стадій розвитку тренінгової групи (знайомство, створення

позитивного психологічного мікроклімату, стадія конфронтації, стадія конструктивної роботи, завершення, рефлексія). Стадії розвитку групи - один із елементів групової динаміки. Групова динаміка - дисципліна, яка вивчає позитивні і негативні сили, які діють в групі (К. Левін). В сучасному розумінні групова динаміка – це розвиток взаємовідносин між учасниками, сукупність всіх процесів, які відбуваються по мірі розвитку та зміни групи. Складові групової динаміки – довіра та групова згуртованість.

Завдання для самостійного опрацювання: пробувати привносити навички отримані під час лекційних і тренінгових занять у повсякденну побутову та професійну діяльність.

Заняття № 9 - Продовжуємо навчатись мистецтву співпарці (4 год.)

9.1. Психологічна вправа: «Техніка активного слухання»

Численні дослідження свідчать про те, що успіх людини, яка працює у сфері постійного спілкування, на 80 % залежить від її комунікативної компетентності. Невміння спілкуватися з оточуючими може стати однією з вирішальних причин звільнення або неприйняття на роботу.

Статистика свідчить, що семеро із десяти звільнених працівників залишають свою посаду не через те, що не впоралися зі своїми обов'язками, а через конфлікти зі співробітниками та керівниками; також восьмеро людей із десяти не проходять попередньої співбесіди з роботодавцями під час прийняття на роботу через відсутність у потенційних працівників навичок ефективного спілкування.

Непродуктивність у спілкуванні може бути пов'язана як із відсутністю цього вміння, так і з труднощами під час його практичної реалізації (втома, неухважність, умови діяльності, особливості ситуації та ін.).

На підтвердження викладеного вище ведучий тренінгу аргументовано апелює до тих випадків, коли учасники дискусії не звертали уваги на висловлювання решти учасників тренінгу або викривляли предметні позиції, відтворюючи розмову по пам'яті. Можна також послатися на приклади,

наведені в книгах Д. Карнегі та І. Атватера, про те, як важливо бути уважним слухачем.

Інструкція. Ведучий звертається до учасників тренінгу: «До Вашої уваги пропонується методика з визначення ступеня вираженості вміння слухати іншу людину. Перед Вами — 16 запитань, на кожне з яких Ви повинні відповісти ствердженням «так» або «ні». Слід пам'ятати про те, що немає «правильних» або «неправильних» відповідей, оскільки всі люди різні і кожен висловлює власну думку. Головне: відповідати бажано відверто, не намагайтеся створити про себе гарне враження, відповіді повинні бути чесними, тому вільно та щиро висловлюйте свою думку. У цьому разі Ви зможете краще пізнати самих себе. Дякуємо Вам!»

№ з/п	Питання	Варіанти відповідей	
		«так»	«ні»
1	Чи чекаєте Ви терпляче, коли інший припинить говорити й надасть Вам можливість висловитися?		
2	Чи поспішаєте Ви прийняти рішення до того, як зрозумієте суть проблеми?		
3	Чи слухаєте Ви лише те, що Вам подобається?		
4	Чи заважають Вам слухати співрозмовника власні емоції?		
5	Чи відволікаєтеся Ви, коли співрозмовник викладає свої думки?		
6	Чи запам'ятовуєте Ви замість основних моментів бесіди якісь несуттєві?		
7	Чи заважають Вам слухати упередження?		
8	Чи припиняєте Ви слухати співрозмовника, якщо з'являються труднощі в розумінні його думки?		
9	Чи займаєте Ви негативну позицію щодо того, хто до Вас звертається?		
10	Чи завжди Ви слухаєте співрозмовника?		
11	Чи ставите Ви себе на місце співрозмовника, щоб зрозуміти, що примусило його говорити саме так?		
12	Чи враховуєте Ви той факт, що у Вас зі співрозмовником можуть бути різні предмети обговорення?		
13	Чи припускаєте Ви, що у Вас та у Вашого співрозмовника може бути різне розуміння значення слів, які Ви використовуєте під час розмови?		
14	Чи намагаєтеся Ви з'ясувати, що спричинило суперечку: різні точки зору, постановка питання тощо?		

№ з/п	Питання	Варіанти відповідей	
		«так»	«ні»
15	Чи уникаєте Ви погляду співрозмовника під час розмови?		
16	Чи виникає у Вас непереборне бажання перервати співрозмовника і вставити своє слово замість нього або проти нього, «обігнати» його у висновках?		

Опрацювання результатів: підраховується кількість позитивних відповідей.

Інтерпретація результатів:

- 6 балів і нижче свідчать про низький ступінь вираженості вміння слухати інших, про спрямованість під час спілкування на себе (тобто задоволення своїх домагань незалежно від інтересів партнера по спілкуванню). Знижена чутливість щодо оцінювання поточної ситуації: коли — мовчати та слухати, а коли — говорити. Необхідно формувати навички ефективного слухання;

- від 7 до 10 балів — середній ступінь вираженості вміння слухати співрозмовника. Це вміння швидше виявляється ситуативно й залежить від особистісної значущості (зацікавленості в отриманні) інформації, яка Вам надходить від співрозмовника. Виникає потреба в удосконаленні навичок і прийомів активного слухання;

- 10 балів і вище свідчать про вочевидь виражене вміння слухати інших незалежно від особистісної значущості інформації, яку отримуєте від співрозмовника. Така людина є ефективним працівником (якщо її діяльність ґрунтується здебільшого на спілкуванні з людьми).

9.2. Психологічна вправа: «Найnudніша розповідь»

Учасники об'єднуються в пари й вирішують, хто говоритиме, а хто — слухатиме.

Потім ведучий повідомляє, що завданням «слухачів» буде уважне вислуховування упродовж 2–3 хвилин «дуже nudної розповіді». Потім ведучий відкликає убік майбутніх «оповідачів», нібито для того, щоб проінструктувати їх, як зробити розповідь «дуже nudною». Насправді

роз'яснює (так, щоб «слухачі» не чули цього), що суть не в ступені нудності розповіді, а в тому, щоб «оповідач» фіксував типові реакції «слухачів».

Для цього «оповідачеві» рекомендується після хвилинного мовлення зробити в зручний момент паузу і продовжити розповідь після отримання якої-небудь реакції слухаючих (кивок, жест, слова тощо). Якщо упродовж 7–10 секунд виражена реакція відсутня, слід продовжити розповідь упродовж ще однієї хвилини, знову зупинитися і запам'ятати наступну реакцію «слухача». На цьому вправа припиняється.

Наприкінці всім членам групи повідомляється справжній зміст інструкції та мета вправи. «Оповідачів» просять запам'ятати зміст реакції «слухачів» (класифікувавши видиму відсутність реакцій як «глухе мовчання» — про це див. далі). Ведучий наводить перелік найтипівіших прийомів слухання, називаючи їх, і надаючи необхідні пояснення.

Типові прийоми слухання:

- мовчання (очевидна відсутність реакції);
- угу-підтакування («угу», «еге», «так-так», «ну», кивання підборіддям та ін.);
- луна (повторювання останніх слів співрозмовника);
- дзеркало (повторювання останньої фрази зі змінюванням послідовності слів);
- парафраз (передавання змісту висловлювання партнера іншими словами);
- спонукання (вигуки та інші висловлювання, що спонукують співрозмовника продовжити перерване мовлення: «Ну і...», «То й що далі?», «Давай-давай» та ін.);
- уточнювальні запитання (запитання на зразок: «Що ти мав на увазі, коли казав “евристичний”?»);
- навідні запитання (запитання на зразок: «Що?», «Де?», «Коли», «Чому?», «Навіщо?», що розширюють сферу оповіді того, хто говорить;

нерідко такі запитання, по суті, відволікають від лінії оповідання, що її намітив оповідач);

- оцінювання, поради;
- продовження (коли слухач перериває мовлення оповідача й намагається завершити фразу, яку той розпочав, тобто «підказує слова»);
- емоції (реакції на зразок: «Ух», «Ах», «Чудово», «Та ти що?!», а також сміх, непорушний вираз обличчя тощо);
- нерелевантні та псевдорелевантні висловлювання (висловлювання, які не стосуються справи або стосуються її лише формально: «А ось у Гімалаях усе інакше...» і далі — розповідь про Гімалаї, «До речі, про музику...» і далі — інформація про гонорари відомих музикантів).

Після ознайомлення з переліком ведучий пропонує «оповідачам» описати реакції «слухачів», які вони спостерігали, і класифікувати ці реакції за запропонованим переліком. У такий спосіб виявляють реакції, які найчастіше використовувались, і обговорюють їх позитивні та негативні сторони в ситуаціях спілкування. У контексті заняття має сенс навести тритактну схему вислуховування («підтримка — розуміння — коментування») й обговорити доцільність тих або інших реакцій на різних етапах вислуховування. Так, на такті «підтримки» найдоцільнішими видаються такі реакції, як угу-підтакування, луна, емоційний супровід; на етапі «розуміння» — уточнюючі запитання та парафраз, а оцінювання та поради доречні на такті «коментування».

№ з/п	Назва такту	Головна мета	Доцільні реакції
1	Підтримка	Надати можливість тому, хто говорить, висловити свою позицію	Мовчання, угу-підтакування, луна, емоційний супровід
2	Розуміння	Упевнитись, що Ви адекватно зрозуміли співрозмовника	Уточнюючі запитання, парафраз
3	Коментування	Висловлювання власної точки зору	Оцінювання, поради, коментарі

9.3. Вправа «Диспут»

Вправа проводиться в формі диспуту. Учасники об'єднуються у приблизно рівні за чисельністю команди. Жеребкуванням вирішується, яка з команд посідатиме одну з альтернативних позицій з якого-небудь питання (наприклад, прихильники та противники «засмаглості», «тютюнопаління», «роздільного харчування» тощо).

Аргументи на користь тієї або іншої точки зору члени команд висловлюють по черзі. Обов'язковою вимогою для гравців є підтримка висловлювань супротивників і з'ясування сутності аргументації. У процесі слухання той із членів команди, чия черга висловлюватися наступним, повинен реагувати угу-підтакуванням та луною, ставити уточнюючі запитання, якщо зміст аргументації зрозумілий не повною мірою, або ж зробити парафраз, якщо виникло уявлення повного розуміння. Аргументи на користь позиції своєї команди дозволяється висловлювати лише після того, як той, хто виступає, у той чи інший спосіб просигналізує, що його зрозуміли правильно (кивок головою, «Так, саме це я мав на увазі»).

Ведучий стежить за черговістю виступів, за тим, щоб той, хто слухає, підтримував висловлювання, не пропускаючи тактів, парафраз, використовуючи при цьому реакції відповідного такту. Можна пояснювати: «Так, Ви зрозуміли мене правильно», або просто повторивши слова співрозмовника, а переконатися в правильності розуміння можна, парафразуючи його висловлювання. Слід обов'язково застерегти учасників від спроб продовжувати або розвивати думку співрозмовника, приписуючи йому не його слова.

На завершення ведучий коментує виконання вправи, звертаючи увагу на випадки, коли за допомогою парафраза вдалось уточнити позиції учасників «диспуту».

Завдання для самостійного опрацювання: пробувати привносити навички отримані під час лекційних і тренінгових занять у повсякденну побутову та професійну діяльність.

Додаток Ф

**Довідки про впровадження результатів дисертаційного дослідження
«Психологічна корекція професійних деформацій тренера-викладача»**

Погоджено
Проректор з навчальної і виховної роботи
Кваша С. М.
(підпис)
« 14 » 06 2018 р.

Затверджую
Перший проректор
Ібатуллин І.І.
(підпис)
« 14 » 06 2018 р.

А К Т

про впровадження/використання результатів кандидатської дисертації
Хижняк Анни Анатоліївни
на тему: «Психологічна корекція професійних деформацій тренера-викладача» в освітній процес НУБіП України

Даним актом стверджується що результати дисертаційної роботи на тему «Психологічна корекція професійних деформацій тренера-викладача» що представлена на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спеціальністю 19.00.07 – педагогічна та вікова психологія виконана Хижняк Анною Анатоліївною впроваджено у навчальну програму при викладені дисциплін «Вікова та педагогічна психологія» та «Конфліктологія».

В навчально-виховному процесі використано розроблену автором програму професійного самозбереження, як навчально-методичний матеріал.

Результати науково-дослідної роботи зацікавили студентів, сприяли підвищенню навчально-професійної мотивації, інтерес до майбутньої професійної діяльності, та мали профілактичну дію по попередженню та корекції професійної деформації особистості. У студентів поглибилися знання з професійної психології, психології особистості, психології праці та вікової психології.

Хижняк А.А. творчо підійшла до розробки програми професійного самозбереження фахівця фізичного виховання та спорту. Елементи запропонованої програми використовуються при складанні робочих навчальних програм фундаментальних дисциплін в професійній підготовці майбутніх спеціалістів аграрної сфери.

Декан гуманітарно-педагогічного факультету
НУБіП, доктор філологічних наук, професор

В. Д. Шинкарук

Завідувач кафедри психології
НУБіП України

В. М. Шмаргун

**Акт
впровадження результатів наукових
досліджень у навчальний процес**

Національного університету фізичного виховання та спорту України

Ми, ті що підписалися нижче, представник НУФВСУ проректор з науково-педагогічної роботи, професор О.В. Борисова, завідувач кафедри професійного, неолімпійського та адаптивного спорту, професор Матвеев С.Ф., доцент кафедри професійного, неолімпійського та адаптивного спорту, к.фіз.вих. Гончаренко Є.В. де виконувалось це впровадження, склали цей акт про те, що за результатами роботи, виконаної за темою «Організаційно-методичні основи розвитку адаптивного спорту» (№ державної реєстрації 0116U001613), за період 2016–2017 року, та темою лабораторії психології навчання Інституту психології ім.Г.С. Костюка НАПН України на 2009–2013 рр. «Психологічні фактори самодетермінації особистості у всесвітньому просторі» (Державний реєстраційний номер № 01091100058), виконавець теми Хижняк Анна Анатоліївна внесла такі пропозиції і рекомендації:

<i>Назва пропозиції, форма впровадження і коротка характеристика</i>	<i>Наукова новизна та її значення, рекомендації з подальшого використання</i>	<i>Ефект від впровадження</i>
«Психологічна корекція професійних деформацій тренерів-викладачів» Форма – лекційний матеріал. Використовується при викладанні навчальної дисципліни «Сучасні тренди розвитку спорту» для здобувачів 1 курсу освітнього ступеня магістра	- вдосконалення навчально-методичного супроводження і викладання навчальної дисципліни «Сучасні тренди розвитку спорту»; - встановлено принципово нові види професійних деформацій в комунікативній сфері тренерів-викладачів. Розроблено стратегії профілактики та професійного самозбереження щодо виявлених деформацій. Переваги над аналогами полягають у визначенні професійної деформації в комунікативній сфері професійної взаємодії тренерів-викладачів.	Вдосконалено навчально-методичний комплекс викладання навчальної дисципліни «Сучасні тренди розвитку спорту». Матеріали використовуються в процесі викладання навчальної дисципліни для здобувачів 1 курсу освітнього ступеня магістра. Соціально-економічний ефект від впровадження полягає у розробці технологій профілактики та корекції професійних деформацій тренерів-викладачів що дозволить активізувати їх процеси професійного самозбереження, тим самим покращити комунікативні процеси в системі «учень-викладач» та процес педагогічної взаємодії в цілому.

Автор, розробник:

начальник відділу виховної роботи та студентських справ НУБіП А.А. Хижняк
доцент кафедри професійного, неолімпійського та адаптивного спорту, к.фіз.вих. Є.В. Гончаренко

Представник НУФВСУ

проректор з науково-педагогічної роботи,
професор Борисова О.В.

Представник установи, де виконувалось впровадження:

завідувач кафедри професійного, неолімпійського та адаптивного спорту, професор С.Ф. Матвеев

18.10.2018.

ДОВІДКА № пересфо-618

від 19.10. 2018 р.

ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ

результатів дисертаційного дослідження

Хижняк Анни Анатоліївни

«Психологічна корекція професійних деформацій тренера-викладача»

Результати дисертаційного дослідження А.А. Хижняк впроваджено у навчально-тренувальний процес КДЮСШ № 15.

Дані теоретико-експериментального дослідження психологічної корекції професійних деформацій тренера-викладача апробовувались та застосовуються в роботі тренерського колективу.

Результати дисертаційної роботи А.А. Хижняк використовуються у розробці тренувальних програм.



Директор КДЮСШ №

Р.М.Канавський

Акт
впровадження результатів наукового дослідження у процес підвищення
кваліфікації викладачів фізичного виховання ВНЗ України III-IV р.а.

Ми, ті, що підписалися нижче, склали цей акт про те, що за результатами роботи, виконаної в межах теми: 2.4.6 «Психологічні проблеми підготовки і розвитку суб'єкта спортивно-педагогічної діяльності у сфері фізичного виховання», державний реєстраційний номер 0106U010780, згідно «Зведеного плану науково-дослідної роботи у сфері фізичної культури і спорту на період 2006-10 рр.» Міністерства у справах сім'ї, молоді та спорту України, виконавець теми Кравченко Анна Анатоліївна внесла такі пропозиції і рекомендації:

Назва пропозиції, форма впровадження і коротка характеристика	Наукова повизна та її значення, рекомендації з подальшого використання	Ефект від впровадження
Визначення у викладачів фізичного виховання ВНЗ України III-IV р.а. професійних деформацій з позиції інтерперсональної поведінки. Підбір психорегуюючих вправ для самостійної роботи, спрямованих на корекцію певної професійної деформації викладачів.	Встановлено нові види професійних деформацій, отриманих при розгляді інтерперсональної поведінки особистості викладачів фізичного виховання ВНЗ України III-IV р.а., що дає змогу покращити продуктивність діяльності спеціалістів у сфері фізичного виховання та спорту. Результати дослідження можуть бути впровадженні в процес підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів.	Запропоновані вправи для професійного самозбереження посприяли покращенню адаптаційних можливостей до професійної діяльності, що призвело до зниження проявів професійної деформації викладачів.

Автор-розробник :

Представники університету:
 проректор з наукової роботи НУФВСУ

проректор з науково-педагогічної роботи НУФВСУ

Представник установи, де виконувалось впровадження:
 Директор центру підвищення кваліфікації та післядипломної освіти

Кравченко А.А.

Кашуба В.О.

Шкребтій Ю.М.

Томашевський В.В.

20.10.2009 р.

Акт
впровадження результатів наукового дослідження у процес підвищення
кваліфікації викладачів фізичного виховання ВНЗ України І-ІІ р.а.

Ми, ті, що підписалися нижче, склали цей акт про те, що за результатами роботи, виконаної в межах теми: 2.4.6 «Психологічні проблеми підготовки і розвитку суб'єкта спортивно-педагогічної діяльності у сфері фізичного виховання», державний реєстраційний номер 0106U010780, згідно «Зведеного плану науково-дослідної роботи у сфері фізичної культури і спорту на період 2006-10 рр.» Міністерства у справах сім'ї, молоді та спорту України, виконавець теми Кравченко Анна Анатоліївна внесла такі пропозиції і рекомендації:

<i>Назва пропозиції, форма впровадження і коротка характеристика</i>	<i>Наукова новизна та її значення, рекомендації з подальшого використання</i>	<i>Ефект від впровадження</i>
Визначення у викладачів фізичного виховання ВНЗ України І-ІІ р.а. професійних деформацій з позиції інтерперсональної поведінки. Підбір психорегуюючих вправ для самостійної роботи, спрямованих на корекцію певної професійної деформації викладачів.	Встановлено нові види професійних деформацій, отриманих при розгляді інтерперсональної поведінки особистості викладачів фізичного виховання ВНЗ України І-ІІ р.а., що дає змогу покращити продуктивність діяльності спеціалістів у сфері фізичного виховання та спорту. Результати дослідження можуть бути впровадженні в процес підвищення кваліфікації науково - педагогічних кадрів.	Запропоновані вправи для професійного самозбереження посприяли покращенню адаптаційних можливостей до професійної діяльності, що призвело до зниження проявів професійної деформації викладачів.

Автор-розробник :

Кравченко А.А.

Представники університету:

проректор з наукової роботи НУФВСУ

Кашуба В.О.

проректор з науково-педагогічної роботи НУФВСУ

Шкретій Ю.М.

Представник установи, де виконувалось впровадження:

Директор центру підвищення кваліфікації та післядипломної освіти

Томашевський В.В.

20.10.2009 р.

**Акт
впровадження результатів наукового дослідження у процес підвищення
кваліфікації інструкторів з видів спорту**

Ми, ті, що підписалися нижче, склали цей акт про те, що за результатами роботи, виконаної в межах теми: 2.4.6 "Психологічні проблеми підготовки і розвитку суб'єкта спортивно-педагогічної діяльності в сфері фізичного виховання спорту", державний реєстраційний номер: № 0106U010780, згідно "Зведеного плану науково-дослідної роботи в сфері фізичної культури і спорту на 2006-10 рр." Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту, виконавець теми Кравченко Анна Анатоліївна внесла такі пропозиції і рекомендації:

Назва пропозиції, форма впровадження і коротка характеристика	Наукова повизна та її значення, рекомендації з подальшого використання	Ефект від впровадження
Дослідження індивідуально-психологічних характеристик інструкторів з видів спорту що обумовлюють їх професійну деформацію за допомогою використання наступного комплексу психодіагностичних методик: визначення емоційного вигоряння (Бойко В.В); визначення ригідності; визначення рівня агресивності (А.Ассінгера); встановлення самооцінки (Дембо – Рубинштейн); визначення соціальної адаптації особистості (О.Г. Посыпанова); визначення Локус контролю (Дж. Роттера); діагностики оцінки самоконтролю в спілкуванні (М. Снайдера); самооефективності (Р. Шварцера й М. Ерусалема).	Визначено чіткий взаємозв'язок індивідуально-психологічних характеристик і вікових показників із проявом професійних деформацій. Теоретично розроблені й обґрунтовані актуальні педагогічні стратегії професійного самозбереження. Розроблені рекомендації дозволяють попередити процес професійної деформації на різних етапах професійного становлення спортивного педагога.	Визначений взаємозв'язок дозволив простежити динаміку прояву професійної деформації в залежності від ряду індивідуальних показників особистості інструкторів з видів спорту. Запропоновані стратегії професійного самозбереження посприяли покращенню адаптаційних можливостей до професійної діяльності, що призвело до зниження проявів професійної деформації викладачів. Отримана інформація дозволила впровадити нові відомості про феномен професійної деформації в процес підвищення кваліфікації спортивно-педагогічних кадрів.

Автор-розробник

Представник університету
проректор з наукової роботи НУФВіСУ

Директор Науково-дослідного інституту НУФВіСУ

Представник установи, де виконувалось впровадження
Декан факультету заочного навчання та
післядипломної підготовки НУФВіСУ

Кравченко А.А.

Кашуба В.О.

Шинкарук О.А.

Воробйов М.І.

22.08.2008 р.

ДОВІДКА ПРО ВПРОВАДЖЕННЯ

результатів дисертаційного дослідження

Хижняк Анни Анатоліївни

«Психологічна корекція професійних деформацій тренера-викладача»

Результати дисертаційного дослідження А.А. Хижняк впроваджено у процес професійної підготовки студентів Національного університету «Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка.

Результати теоретико-експериментального дослідження психологічної корекції професійних деформацій тренера-викладача апробовувались та застосовуються під час викладання навчальних дисциплін: «Загальна психологія», «Психологія фізичного виховання та спорту» на факультеті фізичного виховання.

Результати дисертаційної роботи А.А. Хижняк використовуються при розробці освітніх програм підготовки здобувачів вищої освіти освітнього ступеня «Бакалавр».


Декан факультету фізичного виховання
Національного університету
«Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка
доктор педагогічних наук, доцент



Гаркуша С.В.